

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日

2. 計画策定の目的

当院では、職員が安心して仕事と生活を両立し、長く働き続けることのできる職場環境の整備取り組んできた。現在、育児休業および介護休業の取得率は100%であり、育児休業から復帰した職員についても短時間勤務制度が活用されるなど、仕事と家庭生活の両立を支援する制度が定着している。また、管理職に占める女性の割合は6割を超えており、女性職員が管理職として活躍する環境も整っている。

一方で、今後は女性管理職の割合をさらに高めることだけを目指すのではなく、性別や職種、勤務形態にかかわらず、すべての職員が自身の能力や希望に応じてキャリアを形成し、ライフステージが変化しても働き続けることができる環境を整備することが重要である。

特に、育児休業・短時間勤務等を利用した職員について、制度を利用しながらも研修・教育・キャリア形成の機会を確保すること、また、看護部門に限らず事務部門、リハビリテーション部門、その他の専門職を含めた全職種の人材育成を充実させることが課題となっている。そのため、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、仕事と生活の両立支援、キャリア形成支援、人材育成および働きやすい職場環境の整備を一体的に推進する。

3. 行動計画

【目標1】

仕事と子育て・介護を両立できる職場環境を維持・向上する

・数値目標

育児休業取得率：男女とも100%を維持する

介護休業取得率：100%を目指す

育児・介護休業等からの復職率：95%以上

育児・介護等を理由とした離職者を可能な限りゼロとする

・具体的な取組

育児休業、介護休業、短時間勤務、子の看護等休暇、介護休暇等の制度を職員へ継続的に周知する。

制度利用を希望する職員に対し、所属長等による事前相談を実施する。

育児・介護休業からの円滑な復職を支援するため、復職前後の面談を実施する。

短時間勤務から通常勤務への移行を希望する職員について、本人の状況に応じた勤務時間の拡大を支援する。

管理職に対して、育児・介護等と仕事の両立を支援するための意識啓発を行う。

【目標 2】

育児・介護等によるキャリアの中断を防ぎ、復職後のキャリア形成を支援する

・数値目標

育児・介護休業等から復職した職員への復職面談実施率 100%

復職後 3 年以内の希望者に対するキャリア面談実施率 100%

育児休業等から復職した職員の研修参加率 80%以上

・具体的な取組

復職時に、勤務時間等の両立支援だけではなく、今後のキャリアについて本人の希望を確認する。

短時間勤務中の職員についても、勤務状況に配慮しながら研修・教育機会を確保する。

育児・介護等を理由として勤務時間を短縮している期間であっても、本人の能力や経験を活かせる業務・役割を検討する。

短時間勤務から通常勤務へ移行する際には、本人の希望やキャリアを確認し、段階的な職務拡大を支援する。

育児・介護等による休業や勤務時間の短縮が、その後のキャリア形成に不利益とならないよう配慮する。

【目標 3】

性別・職種を問わず、すべての職員のキャリア形成を支援する

・数値目標

全職種を対象としたキャリア面談を年間 10 人以上実施する

全職員を対象としたキャリア形成・人材育成に関する研修を年 1 回以上実施する

職員の研修参加率を 80%以上とする

管理職・管理職候補者を対象とした研修を年 1 回以上実施する

・具体的な取組

看護部門だけではなく、事務、リハビリテーション、薬剤、その他の専門職を含め、全職種を対象としたキャリア形成支援を行う。

職員が自身のキャリアについて相談できる機会を設ける。

主任・係長・管理職等、組織を支える人材を性別や年齢にかかわらず計画的に育成する。

管理職に必要なリーダーシップ、労務管理、コミュニケーション、ハラスメント防止等の研修を実施する。

外部研修、資格取得、専門研修等への参加を支援する。

職員の能力・経験・希望を把握し、配置や役割付与、人材育成に活用する。

【目標 4】

職員が安心して長く働ける職場環境を整備する

・数値目標

年次有給休暇取得率：70%以上

月平均時間外労働時間：10 時間以内

職員満足度調査：年 1 回実施

育児・介護等の両立支援制度に関する職員への周知率：100%

・具体的な取組

年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備する。

業務分担や業務効率化を進め、時間外労働の削減を図る。

管理職が率先して休暇取得を推進する。

職員アンケート等により、職場環境や働き方に関する課題を把握する。

アンケート結果を職場環境の改善につなげる。

子育て・介護を行う職員だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場づくりを進める。

4. 5 年間の実施スケジュール

令和 8 年度 現状把握、キャリア面談の仕組みづくり、両立支援制度の周知、全職種の研修ニーズ把握

令和 9 年度 全職種対象のキャリア面談開始、管理職・管理職候補者研修の充実

令和 10 年度 育児休業等からの復職者へのキャリア支援強化、研修参加機会の拡大

令和 11 年度 中間評価、職員アンケート、取組内容・数値目標の検証

令和 12 年度 5 年間の取組評価、次期行動計画の策定

5. 計画の推進

本計画については、担当部署を中心として各部署と連携し、毎年度、取組状況および数値目標の達成状況を確認する。また、職員の意見や職場環境の変化を踏まえ、必要に応じて取組内容を見直し、より働きやすく、職員が能力を発揮できる職場環境の整備を進める。

6. 杉病院が目指す職場

「働き続けられる」から「働きながら成長できる」職場へ

当院では、女性管理職が 6 割を超えており、女性が管理職として活躍できる環境がすでに形成されている。今後は、特定の性別や職種を対象とした取組にとどまらず、すべての職員がライフステージや生活環境の変化に応じた働き方を選択しながら、専門職・組織人として成長できる環境を整えることを目指す。

令和 8 年 4 月 1 日

医療法人文杏堂 杉病院