

諏訪中央病院組合 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
諏訪中央病院組合長

1 はじめに

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画として策定します。

2 対象者

本計画は、諏訪中央病院組合の全職員を対象とします。

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

4 推進体制

本計画を効果的に推進し、目標を達成するため、院内イントラネットへの掲示等を通じて、計画の内容を職員に周知徹底します。

また、本計画の実施状況を踏まえ、必要に応じて課題の検討や行動計画の見直しを行います。

5 諏訪中央病院組合の現状

(1) 女性職員の割合

(R8.3.31 時点)

	全体	女性	割合
正規職員	691 人	471 人	68.1%
会計年度任用職員	302 人	248 人	82.1%
合計	993 人	719 人	72.4%

(2) 男女別の育児休業取得率

(R7.4.1～R8.3.31)

	対象者	取得者	取得率
男性職員	13 人	8 人	61.5%
女性職員	20 人	20 人	100.0%

(3) 超過勤務の実施状況

(R7.4.1～R8.3.31)

	超過勤務時間/年
月平均時間	7,529.7 時間
1 人当たりの月平均時間	8.79 時間

(4) 年次休暇の取得状況

(R7.1.1～R7.12.31)

	取得率
年次有給休暇取得率	37.1%

(7) 管理職の立場にある女性職員の割合

(R8.3.31 時点)

	全体	女性	割合
管理職 職員数	108 人	55 人	50.9%

6 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知し、取得促進を図ります。
- ② 管理監督職員は、職場における妊娠中の職員の安全に配慮し、業務分担の見直しを行うなど健康に配慮し、職員が各種制度を活用しやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇取得促進

- ① 父親になる職員に対し、子育てに係る特別休暇制度（配偶者出産休暇、育児参加休暇等）を周知し、取得促進を図ります。

(3) 育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度を活用しやすい環境の整備

- ① 育児休業制度等の周知
母親として、また父親として活用できる育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等について周知し、取得促進を図ります。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業のほか、職員が安心して各種制度を活用できる職場となることは、全ての職員にとって働きやすい職場になることにほかなりません。本計画の職員周知を通じて、職員の意識改革を図り、各種制度を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援
仕事と子育てを両立するための大切な時期となりますので、過度な負荷とならないよう、各職場において必要に応じて業務分担の見直し等を行い、職場全体で職場復帰を支援します。
- ④ 育児休業等に伴う代替職員の確保
産前休暇、産後休暇及び育児休業等を取得中の職員の業務について、人事配置等によって遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用等により適切な代替職員の確保を図ります。

（４）超過勤務の縮減

- ① 四半期ごと超過勤務の実施状況を各職場に通知し、職場ごとに働き方の見直しを行うことで、超過勤務の縮減を図ります。

（５）休暇の取得の促進

① 年次休暇取得の促進

年次休暇の取得は、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、業務能率の向上にも資するものであり、職員、組織にとって大きな意味を持つことから、取得促進に向けた取り組みを行います。

特に子育てにおいては、子どもの授業参観日などにおける年次休暇の取得を促進するほか、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、各職場において、相互応援ができる体制や職場環境の整備に努めます。

② 子どもの看護、介護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度等について周知します。各職場においては、その取得を希望する職員に対する支援体制を準備し、職場全体で支援します。

（６）女性職員の登用拡大

- ① 性別に関係なく公正な人事評価に基づく成果主義の原則に基づき、女性職員の管理監督職への登用を推進します。

（７）ハラスメント対策

- ① ハラスメント委員会を設置し、さまざまなハラスメントに対して防止、排除、研修、相談、対処等を組織的に行い、ハラスメントのない良好な職場環境を確保するよう努めます。

７ 本計画における目標指標

指標名	現状 (令和 7 年度)	目標 (令和 12 年度)
男性の育児休業取得率	61.5%	100%
超過勤務時間（一人あたり月平均）	8.79	3.79
年次有給休暇取得率	37.1%	80%
女性職員管理職登用率	50.9%	70%