

公益財団法人佐々木研究所附属杏雲堂病院 一般事業主行動計画

令和 8 年度からの 5 年間に於いて、当院が目指すべき「次世代育成支援対策」および「女性活躍推進」に関する行動計画を以下の通り策定する。

【計画期間】 令和 8(2026)年 4 月 1 日 ~ 令和 13(2031)年 3 月 31 日

女性が多い当院の職場特性を鑑み、部署や職種による偏りを是正するとともに、現行の「休みやすさ」から一歩進み、「質の高い公私両立」と「男性の育児参画の当たり前化」および「ライフイベント(結婚・出産・育児・介護等)による離職数の削減」を達成するために、専門職として安心して長期にわたり就業を継続できる環境整備を最優先課題とする。

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

1. 男性職員の育児休業取得実績の継続と、取得者数の拡大
一律に取得率向上のみを追求するのではなく、希望する男性職員が「出生時育児休業(産後パパ育休)」や「分割取得」などの制度を確実に、かつ柔軟に利用できる環境を整備する。
2. 「育児・介護・不妊治療」と仕事の両立に関する相談体制等の強化
多様化するライフイベントに対応するため、専門の相談窓口を明確化し、プライバシーが守られた安全な相談環境を構築する。職種に応じて在宅ワークを導入し、通勤時間の削減や育児・介護等の両立がしやすい職場環境を提供する。
3. 年次有給休暇の取得率を全部署平均 75%以上とする。
部署間の取得状況の偏りを反映し、多忙な部署に対しても計画的な休暇取得が可能となるように運営面からの支援を行う。

【取組内容】

1. 制度の個別周知と取得推奨
配偶者の妊娠・出産を申し出た男性職員に対し、院内制度と相談窓口を網羅した案内を個別に配布し、取得を促す。

2026年4月～ 前年度の育児休業取得実績の把握

2026年10月～ 院内制度と相談窓口を網羅した案内を個別に配布

2. 『両立支援ハンドブック』(人事院)のデジタル化

法改正(出生時育児休業等)に対応した最新情報を常に閲覧可能にし、相談窓口の心理的ハードルを下げます。

2026年4月～ 在宅ワークの必要性の確認および現状の把握

2026年10月～ 『両立支援ハンドブック』を掲示板で閲覧可能に

3. 業務シェアおよび標準化の推進

急な子の介護休暇や不妊治療、学校行事等による休暇時も円滑に業務が遂行できるよう、業務の標準化(タスクシフト・シェア)およびマニュアル化を推進する。

2026年4月～ 前年度の有休取得率の部署別取得状況の把握

2026年10月～ 半期毎に部署別の有休取得率を算出し、院長に報告する。取得率の低い部署は所属長へ連絡し、改善を図る。

4. 心理的安全性の高い職場作り

多様な働き方を認め、互いのワークライフバランスを尊重し合えるよう、役職者を含む全職員の意識啓発を行う。

<女性活躍推進法に基づく目標>

1. 女性職員の「継続就業年数」の維持および向上

結婚・出産・育児・介護等のライフステージの変化による離職を防ぎ、キャリアを中断せずに働き続けられる支援を強化する。

2. 専門性の向上を目的とした研修・教育機会の提供

現場における専門看護・認定看護などのスペシャリストとしてのスキルアップ機会を等しく提供する。

3. 所定外労働時間の削減(全体で1割削減目標の継続)

特定の部署や職種に業務負荷が集中しないよう、平準化を図る。

【取組内容】

1. ライフステージに合わせた柔軟な働き方の提示

育児・介護等に従事する職員に対し、短時間勤務制度や夜勤免除制度などの活用を促進し、無理なく就業継続ができるよう面談等でサポートする。

職種に応じて在宅ワークを導入し、通勤時間の削減や育児・介護等の両立がしやすい職場環境を提供する。

2026年4月～ 前年度の離職率および育児・介護等に従事する職員の現状を把握する。

2026年10月～ 当該職員に対し、在宅ワークを含め育児・介護等の両立がしやすい職場環境を提供する

2. 女性特有の健康課題に関する理解促進

全職員を対象に更年期や月経随伴症状に関する情報提供を行い、互いの体調変化を理解・受容し合い、誰もが無理なく働き続けられる環境を整える。

2026年4月～ 前年度における更年期や月経随伴症による休暇の把握

2026年10月～ 全職員を対象に更年期や月経随伴症状に関する情報を提供する。

3. ICT・DX活用による事務負担の軽減

看護記録や情報共有のデジタル化を推進し、ベッドサイドケアの時間を確保しながら、業務の効率化を図り、残業時間を削減する。

2026年4月～ AIによる問診表作成等、順次ICT・DX活用による医師・看護師等の負担の軽減を図る

2026年10月～ 退院サマリ等電子カルテ記載にICT・DX活用により負担軽減と業務効率化を推進する。

<共通目標>

1. 持続可能な組織文化の創出

「誰かが無理をして支える」のではなく、全職員が心身ともに健康で、誇りを持って働ける病院文化を醸成する。

【取組内容】

多様な働き方を組織全体で肯定的に捉えるよう、トップメッセージを定期的に発信する。各部署の特性を考慮しつつ、ワークライフバランスに配慮した柔軟な勤務表作成を徹底し、職私両立を支援する。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表

令和6年度 男女の賃金の差異

(公表日 2025年8月5日)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	54.4%
正規職員	65.1%
非正規職員	35.5%

対象期間：令和6年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）

賃金：基本給、超過勤務手当、賞与等を含む。

正規職員：期間の定めのない契約

非正規職員：嘱託・有期契約・再雇用・パートの各職員、非常勤医師。

(説明)

相対的に医師は給与水準が高く、かつ男性医師が多いために格差が生じていると考えられる。非正規職員には非常勤医師を含んでおり、同様の理由が該当すると考えられる。

	医師を除く男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	82.2%
正規職員	89.4%
非正規職員	57.9%

(説明)

人事制度要綱に定める基本給表においては、男女に差を設けていない。管理職の人数差が表れていると考えられる。

令和6年度 男性職員の育児休業取得率について

(公表日 2025年8月5日)

取得率	100%
-----	------

対象期間：令和6年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）