

## 医療法人ひらまつ病院 行動計画（次世代育成支援）

当院では「可能な限り職員の生活環境・労働環境を向上させるよう努力する」を経営理念の一つとしており、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

2. 計画内容

### 目標 ①

**男性職員の育児休業取得率を16%以上とする。**

（対策）令和8年4月～ 男性職員及び管理職へ育児休業取得について周知を図り、職場内でも気兼ねなく相談できる体制をつくる。

### 目標 ②

**フルタイム職員の時間外勤務を月平均10時間以内とする。**

（対策）令和8年4月～ 多職種連携による業務のタスクシフト、DX化（ICT機器導入、業務マニュアルの見直し、タスクシェアによる業務量偏りの解消、不要な業務を捨てる）を推進する。

### 目標 ③

**妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保について、制度の周知や情報提供を行い、相談窓口を整備する。**

（対策）令和8年4月～ 人事部門が健診部門・ワークライフバランス委員会と連携し、相談窓口の担当者の充実を図り、気兼ねなく十分に相談できる体制をつくる。

**目 標 ④**

**事業所内保育所、病児保育室の継続、保育内容の充実により、職員の仕事と子育ての両立を支援する。**

(対策) 令和8年4月～ ワークライフバランス委員会にて保育所についてヒアリングを行う。

令和8年5月～ ヒアリングをもとに両立支援に寄与する対応を行う。

**目 標 ⑤**

**全職員に対し、法令に基づく制度の周知、情報提供を行う。**

**(育児介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく制度)**

(対策) 令和8年4月～ ワークライフバランス委員会を通じて、周知・情報提供を行う。

令和8年8月～ 院内勉強会にて、全職員へは継続的に周知を行う。

**目 標 ⑥**

**学生に対するインターンシップ等の受入れ体制の充実を図る。**

(対策) 令和8年4月～ 既存のインターンシップ受入れ状況調査と都度内容の改善を実施。

また、学校への出前説明により、学生の皆さんに病院の

仕事・職種への理解を深めてもらう。

## 医療法人ひらまつ病院 行動計画（女性活躍推進）

当院では「可能な限り職員の生活環境・労働環境を向上させるよう努力する」を経営理念の一つとしており、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

2. 当院の課題

(1) 女性の労働者の割合（全体の67.0%※1）と比較すると、管理職に占める女性労働者の割合（管理職の36.8%※2）である。

※1 パート・嘱託除く ※2 パート・嘱託の管理職除く

(1) 事務職の男女の平均継続勤務年数の差異が70%未満であり、女性（事務職）の平均継続勤務年数が6年未満である。

3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標 ①

**管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を37%以上にする。**

令和8年4月～ 成長支援制度（人事制度）を確立し、熱意をもって業務にあたる人材（男女とも）を抜擢し、役職への登用を行う。

各部署において男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを行う。

### 目標 ②

**男女（事務職）ともに平均継続勤務年数を6年以上にする。**

令和8年4月～ 育児休業復帰後や子育て期に、安心して就業ができるように

事業所内保育所の充実化を継続して行う。（ヒアリングに基づく対応等）

また、アニバーサリー休暇（特別有給休暇）の活用を促し、世代を問わない

両立支援を推進する。