

# 青森県病院局職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン (前期計画)

令和 8 年 4 月 1 日  
青 森 県 病 院 局

## I はじめに

### 1 目的

このプランは、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、職員が安心して子どもを産み育てられるよう、職場環境を向上させることで、仕事と家庭の両立を図ることや、女性職員が自身の個性と能力を十分に発揮し、継続的かつより意欲的に活躍できる組織を実現することを目的とし、両法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものです。

### 2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

女性活躍推進法の有効期間の最終年度である令和 17 年度までを全体の計画期間とすることで、次世代育成支援対策推進法の有効期間を包含し、前半 5 年間に前期計画期間、後半 5 年間に後期計画期間とします。前期計画期間においては、定期的に数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、3 年目に計画の見直しを行います。

### 3 計画の推進

病院局の職員全体に占める女性職員の割合は約 70% を占めており、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮していくことは、政策医療を担う拠点病院として、県民により高度で質の高い医療を提供していくために重要なことです。

病院局の人材を効果的に活用していくため、病院事業管理者をはじめ、各部署の長が先頭に立って、職員が働きやすい職場環境を整えながら、女性職員を積極的に登用するなど、女性活躍の取組を強力に進めていきます。

#### (1) 計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

##### ア 対象職員

病院局職員

##### イ 主体となる職員

- ・各部署の長 . . . . . 所属長など、各職場における管理監督者
- ・人事管理担当 . . . . . 事業統括部人事・サービス担当等
- ・各病院総務担当 . . . . . 各病院事務部門の総務担当等
- ・子育て中の職員 . . . . . 育児休業中の職員又は育児を行っている（行う予定の）職員
- ・周囲の職員 . . . . . 子育て中の職員の同僚等
- ・全職員 . . . . . 全ての職員

#### (2) 病院事業管理者の役割

病院事業管理者は、計画の実施状況を年度毎に点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。また、毎年 1 回、前年度の取組状況や目標に対する実績等の公表を行います。

## II プランの策定に向けて

### 1 これまでの取組の主なもの

#### (1) 子育てしやすい環境づくり及び職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくり

- 「青森県病院局特定事業主行動計画」や「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック（青森県総務部人事課作成）」により、育児や介護に関する休業、休暇等の制度の周知を図りました。
- 子育て中の職員が育児休業等を取得中に、自治研修所における選択研修（令和7年度～コース別研修）や、eラーニングを受講できることを周知しました。
- 各部署の長等による職場環境の改善や業務分担の見直しを行いました。

#### (2) 休暇等の取得促進

- 夏季休暇と年次休暇を合わせて取得するなど、計画的かつ積極的な休暇の取得について働きかけました。
- 夏季休暇の取得可能期間の拡大（7月～9月→6月～10月）及び日数の増加（4日→5日）を行いました。

#### (3) 時間外勤務及び休日勤務の縮減

- 「時間外勤務及び休日勤務の縮減・管理に関する指針」に基づき、時間外勤務等の縮減に努めました。
- 時差出勤制度や早出遅出勤務制度を周知しました。

#### (4) 各種勤務制度の活用

- 多様な働き方を尊重し、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、中央病院では平成30年8月から、つくしが丘病院では平成31年4月から、看護師の2交代制勤務（希望者を対象）を制度として本格導入しました。
- 職員の育児や介護と仕事の両立を支援するために在宅勤務を実施、拡充しました。
- 育児又は介護を行う職員等を対象に、時差出勤を導入、拡充しました。

#### (5) ハラスメントの防止

- 相談窓口となる担当課を設置し、職員に対するオンライン研修等を実施しました。
- 「セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき相談員を配置し、職員に周知しました。

#### (6) 来院者への配慮

- 職員に対して接遇に関するオンライン研修等を実施しました。
- 各部署の長等による職員への指導等を適宜実施しました。

#### (7) 女性採用比率の向上

- 病院局職員の求人のための案内パンフレットに、女性職員を積極的に起用しました。
- 県内において開催された各大学等における医療技術職の就職相談会に積極的に参加し、職員採用試験の受験を促しました。
- 職員採用試験の係員や面接員に女性職員を積極的に起用しました。

## (8) 女性職員の能力向上

- 定例人事異動の実施に当たり、基本方針の一つである「女性職員の積極的な登用と従業務の拡大」に基づき、女性の従業務の拡大を図りました。また、定例人事異動において、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- がん診療連携拠点病院としての機能強化及びがん診療の向上のため、認定看護師等の資格取得に必要な講習、研修等の受講を計画的に行いました。

## (9) 女性管理職割合の向上

- 幹部職員や管理・監督の立場となる職員への女性職員の登用を行いました。
- 女性職員が対人関係でのスキルやタイムマネジメント等を学び、これからのキャリアを考える「女性職員のためのセルフマネジメント研修」等を含む選択研修（青森県自治研修所実施）について職員に周知し、管理職員の意識改革やマネジメント能力の向上等の機会を提供しました。

## 2 実態把握・今後の方向性

### (1) 女性が活躍できる環境づくり

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
—	56.3%	66.3%	65.6%	57.4%	67.9%

※各年度採用者に占める割合

※任期の定めのない常勤職員を対象

#### 【関連項目】

##### ア 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
—	73.9%	77.5%	81.4%	64.9%	75.9%

※任期の定めのない常勤職員を対象

##### イ 職員に占める女性職員の割合

	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
常勤職員	68.8%	69.7%	69.8%	68.3%	70.1%
会計年度任用職員	90.6%	88.5%	87.7%	86.8%	87.6%

#### 【現状等】

- ・ 職員の採用は選考試験によるものが中心であり、年によって変化はあるものの、採用した職員に占める女性職員の割合は、概ね 65%前後で推移しています。その理由の一つとなる、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、概ね 75%前後で推移しています。
- ・ 上記に伴い、職員に占める女性職員（常勤職員）の割合も横ばい傾向であり、令和7年4月1日時点で約 70%となっています。

#### 【今後の方針】

- ・ 採用説明会等の説明者への女性職員の起用による、女性目線でのこれまでの働き方やキャリア形成等の説明 など

② 副参事級以上の職員に占める女性職員の割合

現在の目標値	年度	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
21%以上	—	16.9%	18.3%	18.9%	18.3%	21.2%

※「女性活躍推進のための青森県病院局特定事業主行動計画(後期計画)」における目標値

【関連項目】

ア 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と増減

	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
部長・次長級	7.1%	7.1%	5.3%	11.1%	11.1%
課長・副参事級	19.3%	21.1%	23.6%	20.8%	25.0%
総括主幹・主幹級	54.9%	55.7%	58.4%	56.6%	58.8%
主査級	77.7%	76.9%	72.3%	74.6%	73.5%

【現状等】

- ・ 副参事級以上の職員に占める女性職員の割合は増加傾向にあり、令和7年4月1日時点で約21%と、目標（令和8年4月1日までに21%以上）を1年前倒して達成しました。
- ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を見ると、将来の管理職員候補となり得る総括主幹・主幹級が一定の水準を維持していることから、引き続き、女性が管理職として活躍できる組織体制づくりに関する取組等が求められます。

【今後の方針】

- ・ 女性職員の人材の層を厚くするため、多様な分野への人事配置
- ・ 女性職員が個性や能力を発揮し勤務できるよう、健康確保に向けた取組の推進 など

(2) 仕事と家庭の両立、職員が働きやすい環境づくり

① 男女別の育児休業取得率（常勤職員）

現在の目標値	区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
100%	男性職員	10.0%	16.7%	16.0%	33.3%	40.9%
	女性職員	98.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※「女性活躍推進のための青森県病院局特定事業主行動計画(後期計画)」における目標値

【関連項目】

ア 会計年度任用職員の育児休業取得率

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性職員	—	—	—	—	—
女性職員	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

② 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合（常勤職員）

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
—	40.0%	55.6%	64.0%	73.3%	68.2%

【関連項目】

ア 配偶者出産休暇又は育児参加休暇を5日以上取得した男性職員の割合（常勤職員）

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
—	26.7%	27.8%	40.0%	53.3%	36.3%

③ 子が生まれた職員における育児休業取得期間の分布状況（常勤職員）

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性職員のうち2週間以上取得した者の割合	13.0%	16.7%	11.1%	33.3%	40.9%

【関連項目】

ア 育児休業取得者における取得期間の分布状況〔女性職員〕（常勤職員）

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
1か月未満	1.0%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%
1か月以上3か月未満	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3か月以上6か月未満	2.9%	0.0%	1.6%	1.8%	2.1%
6か月以上1年未満	33.3%	41.2%	30.2%	34.5%	38.3%
1年以上	61.8%	58.8%	68.2%	58.2%	59.6%

【現状等】

- ・ 女性職員の育児休業取得率が、令和3年度以降100%と目標を達成しているほか、男性職員は令和5年度以降に上昇するなど、着実に制度の活用が進んでいるものの、目標の達成に向けては、依然として子育てを行う男性職員及びその周囲の職員等への意識醸成が必要です。
- ・ 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合は、近年70%前後で推移しており、制度の定着が見られますが、目標の達成にはさらなる働きかけが必要です。また、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を5日以上した男性職員の割合も、年々上昇傾向にあるものの、依然として制度を活用しきれていない状況です。
- ・ 育児休業の取得期間について、これまでも女性職員はほぼ100%が6か月以上取得しています。一方、男性職員については、子どもが生まれた職員の中で2週間以上育児休業を取得した職員の割合は上昇しているものの、依然低い水準にあります。取得自体を促す取組を継続することで、2週間以上の取得者も増加すると考えられます。

【今後の方針】

- ・ 各部署の長等からの積極的な働きかけや人事管理担当による取得促進策の実施
- ・ 子どもが生まれた職員が育児に関する休暇や育児休業を取得しやすい職場環境の構築
- ・ 子育てに対する周囲の職員のサポート体制の充実 など

④ 職員一人当たりの年次休暇取得日数（常勤職員）

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
—	10.4日	10.4日	10.2日	11.6日	11.2日

※各年1月1日～12月31日の実績

【現状等】

- ・ 目標値の16日には到達していないものの、年次休暇の取得は年々上昇傾向にあり、各部署の長や人事管理担当による働きかけ等により、職員の意識が醸成されてきている結果が見取れますが、目標達成のためには更なる働きかけが必要となります。

【今後の方針】

- ・ 各部署の長等や人事管理担当課による働きかけ等の実施 など

⑤ 職員一人当たりの時間外勤務時間数／年〔管理職以外〕

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
—	19.7 時間	17.7 時間	18.5 時間	19.5 時間	19.6 時間

⑥ 時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数〔管理職以外〕

年度	R5 年度	R6 年度
—	6 人	9 人

(参考) 36 協定による時間外勤務（休日勤務）の上限

36 協定（労働基準法第 36 条第 1 項の規定に基づく協定）	
限度時間	月 45 時間以内 年 360 時間以内
臨時的に限度時間を を超えて労働させる 必要がある場合	・ 単月 100 時間未満、年 720 時間以内 ・ 2～6 月平均 80 時間以内 ・ 45 時間を超える月が 6 月以内
診療科の医師	限度時間及び臨時的に限度時間を を超えて労働させる必要がある場合の 上限を超えることができる

【関連項目】

イ 離職率

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性職員	1.2%	0.6%	1.0%	0.6%	0.8%
女性職員	3.0%	2.8%	3.5%	3.6%	2.3%

ウ 離職者の年代別構成割合（R6 年度）

	離職率	離職者の年代別構成割合				
		～19 歳	20 歳～29 歳	30 歳～39 歳	40 歳～49 歳	50 歳～
男性	0.8%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%
女性	2.3%	0.0%	34.5%	34.5%	17.2%	13.8%

【現状等】

- ・ 1人当たりの時間外勤務時間数は横ばい傾向が続いています。今後は、上限を超える時間外勤務者数を減らすとともに、全体的に時間外勤務時間数を減少させる取組を進めることが必要となります。

- ・ 令和6年度の実績を見ると、男女ともに39歳以下の若手・中堅世代の離職率が高い傾向にあり、改めて、職員のニーズに合った働き方や、やりがいを感じながら職員が気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組むことが必要となります。

【今後の方針】

- ・ 各部署の長等による業務の見直しや業務マニュアル作成の徹底
- ・ デジタルツールの導入による各業務の効率化
- ・ 在宅勤務等の柔軟な働き方の利用促進
- ・ 各種ハラスメント（※）防止対策の周知及び職員の意識醸成の徹底 など  
 （※）セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児  
 又は介護に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント等

（3）その他

① 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）の推移

【関連項目】

ア 全職員に係る情報

	R4 年度	R5 年度	R6 年度
任期に定めのない常勤職員	62.0%	64.7%	64.3%
任期に定めのない常勤職員以外の職員	53.0%	59.9%	73.0%
全職員	53.1%	56.2%	59.0%

【現状等】

- ・ 制度上は職員給与の男女の差異は生じないものの、勤続年数や役職が高いほど女性職員の割合が低い傾向にあり、「任期に定めのない常勤職員」で男女を比較すると、女性の給与が低くなっています。
- ・ また、令和6年度における、男性職員に占める医師の割合は約34%であり、女性職員に占める医師の割合（4.3%）と比較して高く、加えて、医師の給与水準は高いことから、相対的に男女の差が大きくなっています。
- ・ その他、住居手当や扶養手当が、世帯主であることが多い男性に支給される傾向があることも男性職員の給与が上がる要因となり得ます。

イ 「任期に定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期に定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

a 役職段階別

	R4 年度	R5 年度	R6 年度
本庁部局長・次長級	52.4%	51.6%	70.1%
本庁課長相当職	61.7%	59.4%	62.2%
本庁課長補佐相当職	60.2%	63.3%	59.8%
本庁係長相当職	108.3%	107.2%	102.9%

b 勤続年数別

	R4 年度	R5 年度	R6 年度
36年以上	55.0%	56.5%	54.1%
31～35年	63.0%	62.3%	60.9%
26～30年	59.6%	59.1%	59.1%
21～25年	55.5%	61.5%	59.7%
16～20年	50.5%	51.7%	61.3%
11～15年	66.2%	74.0%	68.7%
6～10年	72.5%	71.8%	75.5%
1～5年	74.0%	81.6%	74.3%

【現状等】

- ・ 「本庁部局長・次長相当職」（本県：部長級及び次長級）では、職位に占める男性の割合が多いものの、令和6年度に次長級で女性を登用したこともあり、給与の差異が減少しました。
- ・ 「本庁課長相当職」（本県：課長級及び副参事級）及び「本庁課長補佐相当職」（本県：総括主幹級及び主幹級）では、職位に占める男性の割合が多く、依然として給与の差異が生じている状態となっています。
- ・ 一般的な傾向として、扶養手当や住居手当が男性職員に支給されている場合が多いことや、時間外勤務手当の支給が男性の方が多く、これも要因として考えられます。

② 女性の健康上の特性に係る取組の必要性

- 現代女性は、妊娠・出産の機会が減っており、月経回数が増加しているため、思春期から性成熟期にかけて、月経痛、PMS（月経前症候群）、子宮内膜症、子宮筋腫といった月経や女性ホルモンの分泌が多いことによる病気や症状が増えていると言われています。また、妊娠・出産期においても、つわりによる吐き気や気分不調、産後のマタニティブルー（情緒不安定、涙もろさ、抑うつ気分、不安感等）や産後うつ、夜間授乳による睡眠不足など、様々な不調に対処する必要があります。さらに更年期になると、女性ホルモンの減少による症状が多くなり、いわゆる「更年期障害」や、肩こり、ホットフラッシュ、動悸、睡眠障害など様々な不調を感じる人が多くなります。
- 更年期以降は、エストロゲン低下により、生活習慣病や骨粗しょう症のリスクが高まり、さらに認知症の患者数も多くなることから、健康リスクに留意する必要があります。
- 以上のように、女性は生涯にわたってライフステージ毎に様々な健康課題があるため、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮する必要があります。

【今後の方針】

- 女性職員のライフステージに応じ、月経を含め、適切な栄養摂取、身体活動など基本的な健康づくりを中心とした健康支援、更年期障害について適切な医療が受けることができる相談体制の整備、子宮頸がん、乳がん検診の推進及び精密検査に係るフォロー等を実施していきます。



### Ⅲ 目標の設定と計画の推進に向けて

#### 1 目指す目標値

女性活躍推進法第19条第2項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条並びに次世代育成支援対策推進法第19条第2項及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第5条の規定に基づき、いきいきと働くことのできる職場を実現するため、次のとおり目標を設定します。

No.	項目	目標値	現状値
1	女性採用比率（採用した職員に占める女性職員の割合）	<u>60%以上</u> <毎年度>	67.9% (R7.4.1)
2	副参事級以上の職員に占める女性職員の割合	<u>25%</u> <R13.4.1まで>	21.2% (R7.4.1)
3	配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率	<u>100%</u> <R12年度まで>	68.2% (R6年度)
4	育児休業取得率		
	（1）男性職員	<u>100%</u> <R12年度まで>	40.9% (R6年度)
	（2）女性職員	<u>100%</u> <R12年度まで>	100.0% (R6年度)
5	子が生まれた男性職員における育児休業の取得期間 (子が生まれた男性職員で育児休業を2週間以上取得した者の割合)	<u>2週間以上85%</u> <R12年度まで>	40.9% (R6年度)
6	年次休暇取得日数	<u>16日</u> <R12年度まで>	11.2日 (R6年)
7	時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数/年 (管理職以外、災害その他のやむを得ない場合を除く。)	<u>0人</u> <R12年度まで>	9人 (R6年度)
8	職員1人当たりの時間外勤務時間数/年 (管理職以外、災害その他のやむを得ない場合を除く。)	<u>5%削減(R5年度比)</u> <R12年度まで>	19.5時間 (R5年度)

#### 2 目標の達成に向けた具体的な取組

##### (1) 女性が活躍できる環境づくり

###### ① 女性採用比率の向上

各部署の長、人事管理担当

- ・ 県、大学等が主催する採用説明会、職員採用パンフレット等に積極的に女性職員を起用し、仕事のやりがいや仕事と家庭生活の両立、これまでのキャリア形成等を紹介し、働きやすい職場環境であることをアピールします。
- ・ 女性職員が選考過程に多く携わることができるよう、女性の面接員等を増やします。

###### ② 女性職員の配置・育成

各部署の長、人事管理担当

- ・ 男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。

- ・ 性別を問わず、育児休業や介護休暇等により、業務から長期間離れた場合であっても、登用に際しては、人事評価等の能力の実証に基づき十分に配慮します。
- ・ 職員個々の能力の向上を図り、県民により高度で質の高い医療を提供するとともに、政策医療を担う拠点病院としての役割を適切に果たすため、業務上有益な資格の取得を推進します。
- ・ 女性職員のキャリア形成のため、可能な限り本人の意向を踏まえつつ、従事する業務を拡大し、初期キャリアの充実と、出産・育休後にも能力を発揮できるような環境づくりに努めます。
- ・ 人事評価等の能力の実証に基づき、女性職員を積極的に役付職員に登用します。
- ・ 管理職員へのステップとして、看護部門においては主幹級の職員を副看護師長に、診療部門では副技師長に登用するなどの取組を行います。
- ・ 時代の変化に応じた研修メニューの設定、昇任に必要なスキル等の習得など研修内容の充実に取り組めます。

### ③ 女性の健康上の特性への対応

#### 人事管理担当

- ・ 女性は、ホルモンの分泌状態によって心身に様々な変化が生じ、誘発される女性特有の症状や疾患によって健康や仕事に影響するため、生涯にわたってライフステージの特性に応じた支援を実施します。

## (2) 仕事と家庭の両立、職員が働きやすい環境づくり

### ① 子育て等に係る各種制度等の理解

#### 人事管理担当、各病院総務担当

- ・ 全職員が子育て等に関する各種制度について理解を深めるため、「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」（青森県総務部人事課作成）について、職員へ適時に周知します。
- ・ 子どもが生まれる職員又は子育て中の職員が気兼ねなく各種制度を利用できるよう、各部署の長等に対して、ハンドブックの内容を確認するよう働きかけます。

### ② 職場環境や職員の意識の醸成

#### 各部署の長、人事管理担当

- ・ 育児休業等職員の代替として、非常勤職員の年度途中からの採用や随時採用を行います。
- ・ 職場環境の整備や周囲の職員に向けた子育て中の職員のサポート等の働きかけを行います。
- ・ 妊娠中の女性職員に対する配慮の必要性を理解し、必要に応じた業務分担の見直しや、職員が取得可能な各種制度（妊婦の業務軽減等休暇、妊婦の通勤緩和休暇、妊産婦通院休暇等）を利用しやすい雰囲気づくりを行います。
- ・ 子どもが生まれる予定の男性職員に対して、出生時に取得できる各種休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇等）や育児休業・育児休暇の取得を積極的に働きかけるとともに取得しやすい環境を整備します。

### ③ 育児休業等からの円滑な復帰

#### 各部署の長、人事管理担当、各病院総務担当

- ・ 子育て中の職員に対し、庶務的情報（必要な手続、休暇制度の改正等）、業務の進行状況、研修情報（e-ラーニング等）などを必要に応じて提供し、職員をサポートします。

- ・ 職場環境の整備や周囲の職員に対する子育て中の職員のサポート等の働きかけを行います。
- ・ 子育て中の職員が職場復帰後、各種制度（子の看護等休暇、育児短時間勤務、部分休業等）を利用できるよう、業務の見直し、調整等を行います。
- ・ 育児中の職員が安心して勤務できるよう、院内保育所の入所児の拡大を実施するなど、運営の充実を図ります。

#### ④ 年次休暇等の取得促進

##### 人事管理担当

- ・ 各部署に対して、所属職員の年次休暇利用計画表を作成するよう周知し、年次休暇の計画的利用を全職員に働きかけます。

##### 各部署の長

- ・ 職員の積極的な休暇取得のために業務体制の整備に努めるとともに自らも率先して年次休暇を取得します。

#### ⑤ 時間外勤務等の縮減

##### 人事管理担当

- ・ 各年度、時間外勤務等の執行方針を定め、各部署に対し業務の簡素合理化等による縮減を働きかけます。

##### 各部署の長

- ・ 業務工程表の作成やデジタルツール、web 会議等の活用により、業務の効率化を進めます。
- ・ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命ずる場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、できるかぎり職員の休日等の確保を行います。

#### ⑥ 各種勤務制度の活用

##### 人事管理担当、各病院総務担当

- ・ 早出遅出勤務及び近年導入・拡充している在宅勤務制度等について、引き続き、対象となる職員への周知及び積極的な利用促進を図ります。
- ・ その他の職員も同様に、柔軟な働き方を目的に各種勤務制度の利用促進を図ります。

### (3) 職場におけるハラスメントのない環境づくり

##### 人事管理担当、各病院総務担当

- ・ 職場において、各種ハラスメント（※）の防止のために、職員への周知徹底を行います。  
（※）パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児  
又は介護に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント等
- ・ 各種ハラスメントに関する相談員を配置し、周知します。

##### 各部署の長

- ・ 各種研修の受講やハラスメントに係る要綱等を確認し、ハラスメントが発生する要因を把握した上で、職場においてハラスメントが発生しないような環境を作ります。

##### 全職員

- ・ 研修等を通してハラスメントとなる行為等を確認するとともに、相手の立場に立った言動を心がけます。
- ・ ハラスメントを受けたと思ったら、ハラスメントに関する相談員等に相談します。

#### (4) その他働きやすい環境づくり

##### ① 転勤等への配慮

###### 各部署の長、人事管理担当

- ・ 職員からの自己申告書等をもとに、可能な範囲で、子育て中の職員等に対し、状況に応じた人事上の配慮を行います。

###### 子育て中の職員

- ・ 人事上の配慮を求める場合は、子育ての状況等について速やかに上司に情報提供するようにします。

##### ② 来院者への配慮

###### 各部署の長

- ・ 患者やその家族等が安心して来院できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進することとし、職員への指導等を適宜行います。

###### 全職員

- ・ 日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行います。

##### ③ 子ども・子育てに関する地域活動等への貢献

###### 各部署の長

- ・ 職員が地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけます。
- ・ 職員が地域活動等に参加するに当たって、年次休暇やボランティア休暇を積極的に取得できるよう配慮します。

###### 全職員

- ・ スポーツや文化活動、通学路の防犯パトロール活動等の地域の子育て活動に、機会を捉えて積極的に参加します。