

阿伎留医療センター 特定事業主行動計画

令和 8 年度からの 5 年間に於いて、当阿伎留医療センターが指すべき「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。

1. 計画期間

令和 8(2026)年 4 月 1 日 ～ 令和 13(2031)年 3 月 31 日

2. 基本理念

東京都の地域基幹病院としての使命を果たしつつ、職員が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。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による離職の防止を達成し、持続可能な地域医療提供体制を構築する。

次世代育成支援対策に基づく目標と取組

【目標 1】 男性職員の育児休暇取得率 70%を目指す。

【対策】

- ・ 令和 8 年 4 月～ 前年度の育児休暇取得率を集計する。
- ・ 令和 8 年 10 月～ 育児休業規則をまとめた案内を作成して周知する。

単なる取得率の向上だけでなく、出生時育児休業（産後パパ育休）や分割取得など、地方公務員等の育児休業制度に準じた柔軟な利用を促進する。

女性活躍推進法に基づく目標と取組

【目標 2】 係長以上に占める女性職員の割合 40%以上を目指す。

【対策】

- ・ 令和 8 年 4 月～ 前年度の係長以上に占める女性職員の割合を集計
- ・ 令和 9 年 4 月～ 係長以上に占める女性職員の割合 40%以上を目指す

認定看護師等のスペシャリスト選考や研修受講において、男女問わず等しく機会を提供し、キャリアアップを支援する。

共通目標に基づく目標と取組

【目標 3】 フルタイム職員の時間外労働・休日労働を前年度比 10%削減する

- ・ 特定の部署や職種に業務負担が集中しないよう平準化を図る。

【対策】

・ 令和 8 年 4 月～ 業務内容の棚卸による抜本的な見直しを進めるとともに、過去の時間外労働の申請理由の分析による業務改善を図る。

- ・令和 8 年 10 月～四半期毎に職種別、部署別の平均時間外労働時間を算出し、増加傾向の職種や部署に直接連絡し、改善を促す。AI 技術の積極的な導入により、業務の効率化を推進する。

【目標 4】 年次有給休暇の取得率を全部署平均 60%以上とする

【対策】

- ・令和 8 年 4 月～ 前年度の職種別、部署別の有休取得率を集計する。

部署間の偏りを是正し、多忙な臨床現場においても計画的な休暇取得が可能となるよう運営面から支援する。