
福生病院企業団 「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン

(福生病院企業団特定事業主行動計画)

計画期間：令和8年度～令和12年度（5か年）

令和8年4月

福生病院企業団

目 次

I	推進プランの基本的事項	1
1	プランの目的	
2	計画期間	
3	プランの推進体制	
4	プランの周知・公表	
II	現状と目標設定	2
1	女性職員の活躍に関する現状	
2	家庭生活と職業生活との両立に資する勤務環境の整備に関する現状	
3	数値目標の設定	
III	推進プランの具体的な内容	6
施策 1	育児・介護等と仕事の両立支援に関する取り組み	6
施策 1－1	妊娠・出産・子育てに関する支援	
施策 1－2	男性職員の主体的な育児参加の促進	
施策 1－3	要介護者のある職員への配慮	
施策 1－4	長時間勤務の是正	
施策 1－5	年次有給休暇の取得促進	
施策 2	女性活躍推進に関する取り組み	9
施策 2－1	職員の任用・登用に関する事項	
施策 2－2	採用時における情報提供の充実	
施策 3	その他の取り組み	9
施策 3－1	ハラスメント根絶に向けた取組	
施策 3－2	生涯を通じた男女の健康への支援	
施策 3－3	出産・育児・介護等に関する支援制度の周知	
施策 3－4	会計年度任用職員の対応	

I 推進プランの基本的事項

1 プランの目的

「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）に基づく特定事業主行動計画として、福生病院企業団の職員を対象に策定するものです。

福生病院企業団では、育児や介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが、家庭生活と仕事を両立する「ライフ・ワーク・バランス」を実現し、率先して働き方改革に取り組むことでこそ、病院事業全体の効果的・効率的な運営が実現できるという基本的な考え方のもと、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

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か年

3 プランの推進体制

プランで定めた内容を着実に推進するために、以下の委員会を設置し、計画の進捗状況を検証するとともに、必要に応じて計画内容の見直しを行うため、年に1回、委員会を開催します。

【 公立福生病院特定事業主行動計画推進委員会 】

「公立福生病院特定事業主行動計画推進委員会設置要綱」に定める部長職を構成員として、本プランの策定・見直し・推進に関する事項について審議検討を行います。

4 プランの周知・公表

本プラン（次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を含む）について、広く周知・啓発等を行います。また、本プランの推進状況について、前年度の取組状況と目標に対する実績等を、毎年度ホームページにて公表します。

Ⅱ 現状と目標設定

1 女性職員の活躍に関する現状

1-(1) 採用職員に占める女性職員の割合

令和7年度（令和7年4月1日）に採用された常勤職員全体のうち、女性職員が占める比率は71.1%となっている。採用者に占める女性職員の割合は、募集職種等の状況等にも影響を受けるが、例年高い水準を維持している。

	R7年4月1日	R6年4月1日	R5年4月1日
男 性	11 人	9 人	8 人
女 性	27 人	22 人	20 人
合 計	38 人	31 人	28 人
女性割合	71.1%	71.0%	71.4%

1-(2) 女性職員の割合

令和7年4月1日時点で在籍する女性職員の割合は、常勤職員で70.4%、非常勤職員で64.2%となっており、常勤職員・非常勤職員ともに女性職員の割合が男性職員より高い結果となっている。

	R7年4月1日	R6年4月1日	R5年4月1日
男性（常勤）	128 人	130 人	136 人
女性（常勤）	305 人	294 人	297 人
合 計	433 人	424 人	433 人
女性割合（常勤）	70.4%	69.3%	68.6%

	R7年4月1日	R6年4月1日	R5年4月1日
男性(非常勤)	59 人	71 人	53 人
女性(非常勤)	106 人	107 人	113 人
合 計	165 人	178 人	166 人
女性割合(非常勤)	64.2%	60.1%	68.1%

1-(3) 平均継続勤務年数の男女の差異

令和7年4月1日時点で在籍する常勤職員の平均勤続年数は全体で9年10か月、男性が9年2か月、女性が10年3か月となっており、女性の方が勤続年数が

長い結果となっている。

	R 7 年 4 月 1 日	R 6 年 4 月 1 日	R 5 年 4 月 1 日
男 性	9 年 2 ヶ月	10 年 2 ヶ月	9 年 11 ヶ月
女 性	10 年 3 ヶ月	11 年 5 ヶ月	11 年 1 ヶ月
全 体	9 年 10 ヶ月	10 年 2 ヶ月	10 年 8 ヶ月
男女比	女性の方が 1 年 1 ヶ月長い	女性の方が 1 年 3 ヶ月長い	女性の方が 1 年 2 ヶ月長い

1 ー(4) 各役職段階及び管理的地位(※)に占める女性職員の割合

令和 7 年 4 月 1 日時点における各役職段階に占める女性職員の割合は、係長職が57.4%、課長級が34.6%、部長級が29.4%となっている。管理的地位に占める女性職員の割合は31.6%という結果になっている。 ※管理的地位：部長級及び課長級

	R 7 年 4 月 1 日	R 6 年 4 月 1 日	R 5 年 4 月 1 日
係長級	57.4%	53.8%	58.5%
課長級	34.6%	45.8%	33.3%
部長級	29.4%	27.8%	24.3%
管理的地位に 占める女性割合	31.6%	35.0%	28.3%

2 家庭生活と職業生活との両立に資する勤務環境の整備に関する現状

2 ー(1) 男女別育児休業取得率

令和 6 年度の男性職員の育児休業取得率は50%、女性職員の育児休業取得率は100%となっている。男性職員の取得率は年度によって変動があるが、女性職員の取得率は約100%で安定している。

	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
男性取得率	66.7%	50.0%	100.0%
女性取得率	100.0%	100.0%	100.0%

※当該年度に育児休業取得可能になった職員のうち育児休業を取得した職員を対象

2 ー(2) 男性職員の出産支援、育児参加を目的とした特別休暇の取得率

令和 6 年度の男性職員の出産支援休暇の取得率は、出産支援休暇は 0 %、育児参

加休暇は50%となっている。

	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
出産支援休暇取得率	100.0%	0.0%	66.7%
育児参加休暇	66.7%	50.0%	44.4%

2-(3) 年間の超過勤務時間数が300時間を超える職員数（医師は960時間以内）

勤怠管理システム導入後の令和 6 年度・令和 7 年度について、医師・歯科医師で年間の超過勤務時間数が時間を超えた職員は0人であった。医師・歯科医師以外のその他職員で、年間の超過勤務時間数が300時間を超えた職員数は、令和 6 年度は 5 人、令和 7 年度は 1 人となっており、減少傾向にある。

	令和 7 年度	令和 6 年度
医師・歯科医師	0 人	0 人
その他職員	1 人	5 人

2-(4) 年次有給休暇の平均取得日数

勤怠管理システム導入後の令和 6 年・令和 7 年について、年次有給休暇が 20 日以上付与された者の平均取得日数は、令和 6 年は 10.1 日、令和 7 年は 12.4 日と増加傾向にある。

	令和 7 年	令和 6 年
平均取得日数	12.4 日	10.1 日

※20 日以上付与された者の平均取得日数（各年 1 月 1 日から 12 月 31 日までを単位）

2-(5) 介護休暇取得者の人数

勤怠管理システム導入後の令和 6 年度・令和 7 年度について、介護休暇の取得者人数は、令和 6 年度は 4 人、令和 7 年度は 5 人であった。短期の介護休暇取得人数は令和 6 年度は 15 人、令和 7 年度は 19 人であった。

	令和 7 年度	令和 6 年度
介護休暇の取得人数	5 人	4 人
短期の介護休暇の取得人数	19 人	15 人

3 数値目標の設定

前述した結果から、福生病院企業団においては、出産・育児を経ても女性職員が働き続けることができ、育児と仕事の両立を図る職場環境の整備は、一定程度進んでいると言える。特に、「1 女性職員の活躍に関する現状」については、国の「第6次男女共同参画推進計画（計画年度：令和8年～令和12年）」に定める数値目標を大きく上回っていることから、現状を維持しつつ、更なる向上を図ることを目標とする。

一方で、男性の育児休業取得率については、年度によって取得率に変動があり、女性職員と比較すると依然として低い状況がある。また、取得日数や期間に関する目標値をこれまで定めていなかったため、国の「第6次男女共同参画推進計画」に定める「地方公務員の男性の育児休業取得率（一般行政部門）」の成果目標と同様に、福生病院企業団においても、「2週間以上取得した育児休業の取得率」として、新たに目標値を定める必要がある。

出産支援休暇及び育児参加を目的とした特別休暇の取得率については、前回計画と同様に取得率80%を目指して取り組みを行う。

数値目標 1 男性の育児休業取得率

	男性の育児休業取得率（取得日数2週間以上）	【令和12年度目標値】 85%以上
---	-----------------------	----------------------

数値目標 2 男性職員の出産支援、育児参加を目的とした特別休暇の取得率

	男性職員の出産支援、育児参加を目的とした特別休暇の取得率	【令和12年度目標値】 80%以上
---	------------------------------	----------------------

数値目標 3 年間の超過勤務時間数が300時間を超える職員数

	年間の総超過勤務時間数300時間を超えて勤務した職員数（医師・歯科医師は960時間以内）	【令和12年度目標値】 0人
---	--	-------------------

数値目標 4 年次有給休暇の平均取得日数

	年次有給休暇の平均取得日数	【令和12年度目標値】 10日以上
---	---------------	----------------------

Ⅲ 推進プランの具体的な内容

施策1 育児・介護等と仕事の両立支援に関する取り組み

施策1-1 妊娠・出産・子育てに関する支援

- 育児・介護等と仕事との両立に関する制度の周知
 - ・ 育児休業のほか、母性保護及び母性健康管理の観点から設けている以下の特別休暇の制度についてのパンフレット「産休・育休とお仕事のしおり」を活用するなどして、職員への周知に努めます。

<妊娠中>		<出産前後>	
◆妊娠症状対応休暇		◆出産支援休暇	◆育児参加休暇
◆早期流産休暇		◆育児時間	◆子の看護休暇
◆母子保健健診休暇		◆短期の介護休暇	◆子育て部分休暇
◆妊娠通勤時間		◆部分休業	

- 妊娠前、妊娠中及び出産する職員への配慮
 - ・ 不妊治療を必要とする職員が気兼ねなく治療に専念できるよう、不妊症・不育症に係る病気休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
 - ・ 所属長は妊娠中の職員の体調や安全に配慮した業務分担の調整に努めるとともに、周りの職員も妊娠中の職員への配慮を心がけます。
- 超過勤務の免除、制限等
 - ・ 3歳未満の子どものいる職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、超過勤務が命じないこととします。
 - ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜勤務及び一定時間以上の超過勤務を命じないこととします。

施策1-2 男性職員の主体的な育児参加の促進

- 特別休暇の取得促進
 - ・ 男性職員が取得できる出産支援や育児参加を目的とした以下の特別休暇制度について、パンフレット「産休・育休とお仕事のしおり」を活用す

るなどして、周知を行い、積極的な取得を促します。

- ◆出産支援休暇 ◆育児参加休暇 ◆子の看護休暇
- ◆育児時間 ◆部分休業

- 配偶者が妊娠、出産する職員への配慮
 - ・ 男性職員の配偶者が妊娠、出産した際、周りの職員も出産支援、育児参加を目的とした休暇の取得に配慮し、業務分担等の協力を行います。
- 男性職員の育児休業等の取得の促進
 - ・ 男性職員の育児休業の取得を促進するため、パンフレット等により必要な情報提供を行い、周知を図ります。
- 経済的支援の情報提供
 - ・ 地方公務員等共済組合法に基づく育児休業手当金の支給や共済組合の掛金免除について情報提供を行います。

施策 1 - 3 要介護者のある職員への配慮

- 介護に関する休暇の取得促進
 - ・ 要介護状態にある家族を介護するために設けている介護休暇及び短期の介護休暇について、周知を図ります。
- 超過勤務の免除、制限等
 - ・ 介護を行う職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、超過勤務を命じないこととします。
 - ・ 介護を行う職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜勤務及び一定時間以上の超過勤務を命じないこととします。
- 経済的支援の情報提供
 - ・ 地方公務員等共済組合法に基づく介護休業手当金について情報提供を行います。

施策 1 - 4 長時間勤務の是正

- 定時退勤しやすい環境づくり
 - ・ 管理職や所属長が率先して定時退勤を実践するとともに、会議や打ち合わせは勤務時間内に終了するように時間配分や議題設定を工夫するなど、職員全体が協力して定時退勤しやすい環境づくりに努めます。
- 超過勤務の多い職場、職員の把握
 - ・ 超過勤務の実施状況の把握や職員配置計画におけるヒアリング結果を踏まえ、事務処理体制の見直しや適正な人員配置に努めます。
- 超過勤務の多い職場・所属の管理職への情報提供
 - ・ 超過勤務の多い職場・所属の管理職に対して、実施状況や年次有給休暇取得状況等の情報提供を行うとともに、所属長と協力して、実態の把握及び改善に努めます。
- 育児等を行う職員の超過勤務の免除、制限の周知
 - ・ 育児や介護を行う職員の超過勤務免除等の制度について、周知し、職員の理解を深めるとともに、その活用を促進します。
- 柔軟な働き方の推進
 - ・ 各部署の業務特性や職員のニーズに沿って柔軟な働き方を選択できるよう、新たな制度導入を検討します。

施策 1 - 5 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の計画的な取得促進
 - ・ 常勤職員及び一部の会計年度任用職員には「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」が義務づけられていることから、所属長は職員との面談等を経て、計画的な年休取得を実行します。
 - ・ 取得状況について、人事担当課から定期的に所属長へ情報提供を行い、確実な取得を徹底します。

➤ 連続休暇等の取得の促進

- 週休日と組み合わせた年次有給休暇の取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。
- 国民の祝日や夏季休暇、長期勤続休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

施策2 女性活躍推進に関する取り組み

福生病院企業団では、既に多くの女性職員を採用し、係長級、課長級、部長級などの管理的職に登用しており、既に女性職員が活躍している職場といえます。女性職員の出産、子育て、介護等のライフイベントに応じた適切な休暇制度の周知により、家庭生活とキャリアアップの両立を支援し、現状の数字を維持し、さらに向上できるよう努めます。

施策2－1 職員の登用・任用に関する事項

➤ 女性職員のキャリアアップ形成支援

- 女性職員が活躍する職場を維持するため、人事評価制度に基づく所属長との面談において、キャリアデザイン等に係る研修への参加を促すなど、女性職員の昇進への意欲及び能力向上に向けた支援を行います。

施策2－2 採用時における情報提供の充実

➤ 新規採用者に向けた周知

- 職員募集のパンフレット等において、育児や介護に関する休暇を始めとした福利厚生制度や資格取得支援制度の周知を行い、性別に関係なく育児等をしながら活躍できる職場であることを積極的に発信します。

施策3 その他の取り組み

施策3－1 ハラスメントの根絶に向けた取組

- 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、パワー・ハラスメント等）の防止に関する全職員向け（会計年度任用職員も含む）の研修を年1回以上実施し、ハラスメントを根絶する職場環境づくりに取り組みます。
- ハラスメントに関する通報・相談窓口を総務課に設置し、職員への周知啓発等を行うとともに、職員からの相談の申出に対して迅速に対応します。

施策3－2 生涯を通じた男女の健康への支援

- 各地方公共団体が実施する検診等（子宮頸がん検診・乳がん検診を含む）について、休暇制度等の整備を通じて、職員が受診しやすい環境づくり取り組みます。
- 心身の健康を保持しながら長く勤めることができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進します。
- 女性の健康上の特性に配慮した取組として、月経や出産など、ライフステージごとの特有の健康課題が存在することに留意して、女性が健康上の課題を気軽に相談できるような体制の整備を行うとともに、職員研修等を通じて職場全体への理解を促進します。

施策3－3 出産・育児・介護等に関する支援制度の周知

- 休暇・休業制度の案内や取得方法等についてまとめた職員向けパンフレットの内容の充実、見直しを図り、各種制度の周知を図ります。

施策 3—4 会計年度任用職員の対応

- 会計年度任用職員は休暇制度等の違いはあるものの、常勤職員と同様に、育児・介護等と仕事の両立支援を基本方針として、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に取り組めます。

福生病院企業団「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン

令和8（2026）年4月
事務局 福生病院企業団事務部総務課