

女性職員の活躍の推進に関する一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日

2. 当院の課題

当院では、育児・介護に関する各種制度の充実を図っており、制度を利用することが定着している。一方で、育児休業制度の利用は進んでいるものの、育児短時間勤務制度の利用は少ないなど、偏りが見受けられる。今後は、男性職員・女性職員の双方がワーク・ライフ・バランスを実現しながら能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備を進めていく。

3. 定量的目標

●目標1：女性職員の育児休業取得割合 100%を維持する。

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
取得者数/対象職員	8/8 名	7/7 名	5/5 名
取得率	100%	100%	100%

●目標2：月平均 60 時間を超える超過勤務職員の割合を 0%にする。

※正規職員	2023 年度	2024 年度	2025 年度
60 時間超（月平均）	3.3 人	3.8 人	4.4 人
割合	1.1%	1.4%	1.6%

●目標3：年次有給休暇の取得を年平均 5 日以上にする。

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
平均取得日数	12 日 1 時間	12 日 1 時間	14 日 3 時間

●目標4：医師・看護師以外の職種における役職者（主任以上）の女性比率を 30%にする。

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
女性比率	38.0%	40.0%	45.4%

4. 取組内容

- 1.（女性職員）産前休暇手続きの際に制度利用説明を徹底する。
2. 一定時間以上の超過勤務のある職員に対し、健康管理の面から臨床心理士による面談を実施するほか、業務改善等を促す。
3. 就業管理システムにより、職員の月ごとの年次有給休暇取得数を適切に管理し、取得日数が少ない職員に対しては取得促進を図る仕組みを構築する。
4. 仕事と家庭の両立ができる環境を整えることができるよう、産休・育休制度や時短勤務制度などの周知及び取得を促す。