

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

女性職員のみならず全職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい雇用環境を整備するために、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2028年3月31日までの3年間

### 2. 課題

課題1：特定の部署、担当者、特定の時期において時間外勤務が多い職員がいる。

課題2：キャリアアップを目指す職員が少ない。

課題3：出産、子育てを機に退職する女性職員が若干いる。

課題4：有給休暇の取得率が低い。

### 3 目標と取組み内容

目標1：職員の時間外勤務（医師を除く）を一人当たり7時間／月以内とする。

（取組内容）

2025年度一人当たりの時間外労働は6.5時間／月（2024年度実績：7.7時間）であり減少傾向ではあるが、継続することを目標とする。時間外が多い職員には上司が理由を確認し、業務の偏りが無いよう配慮する。

目標2：キャリアアップに対する院内規程を整備し、資格取得を支援する。また、eラーニングを利用した研修の機会を拡大する。看護師だけでなくコメディカルや事務にも自己研鑽できる場を設ける。いつでも、どこでも研修会や講演会に参加できる環境づくりに努める。

（取組内容）

認定・専門資格取得を推進する。認定看護師や特定行為看護師、各職種の認定・専門資格取得を支援する。またeラーニングについては200テーマから自分のレベルに合った研修会の参加をサポートする。

目標3：職員の離職防止を図る。

（取組内容）

- ・育児休業者の復帰を促進する（短時間正職員制度の利用者を増やす）。
- ・時短勤務について「3歳まで」を「小学校入学前まで」に延長。
- ・院内保育所の充実を行い、利用促進を図る。
- ・育児休業中の職員と先輩職員とのママさん交流会を年2回程度開催し、育児と就業の両立についての情報交換の場を設ける。

目標4：年間有給休暇取得日数を12日／人とする。

（取組内容）

業務改善・仕事内容・人員配置の見直しを行い有給休暇の取得を促進させる。

（参考：2024年度：11.7日、2025年度：10.8日）

## 女性活躍推進法に基づく男女の賃金差の情報公表（令和7年度実績）

女性の就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）に基づき女性の活躍に関する情報を以下のとおり公表します。

（注）対象期間：令和7年事業年度（R7年4月～R8年3月）

### ・男女の賃金の差異

	賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全ての労働者	55.4%
うち正規雇用労働者	47.8%
うちパート・有期労働者	80.9%

### ・管理職にあたる者に占める女性労働者の割合

	人員数	パーセンテージ
全労働者	78人	100%
男性	44人	56.4%
女性	34人	43.6%

	人員数	パーセンテージ
正規雇用労働者	78人	100%
男性	44人	56.4%
女性	34人	43.6%

	人員数	パーセンテージ
非正規雇用労働者	0人	0%
男性	0人	0%
女性	0人	0%

### ・労働者に占める女性労働者の割合

	人員数	パーセンテージ
全労働者	636人	100%
男性	154人	24.2%
女性	484人	76.2%

	人員数	パーセンテージ
正規雇用労働者	539人	100%
男性	145人	26.9%
女性	394人	73.1%

	人員数	パーセンテージ
非正規雇用労働者	99人	100%
男性	9人	9.1%
女性	90人	90.9%

### ・採用した労働者に占める女性労働者の割合

	人員数	パーセンテージ
全労働者	103人	100%
男性	30人	29.1%
女性	73人	70.9%

	人員数	パーセンテージ
正規雇用労働者	95人	100%
男性	29人	30.5%
女性	66人	69.5%

	人員数	パーセンテージ
非正規雇用労働者	8人	100%
男性	1人	12.5%
女性	7人	87.5%

### ・男女の平均勤続勤務年数の差異

	人員数
全労働者	10.6年
男性	12.6年
女性	9.9年

	人員数
正規雇用労働者	10.2年
男性	12.1年
女性	9.5年

	人員数
非正規雇用労働者	13.2年
男性	21.0年
女性	12.3年