

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当法人では、院内保育所の設置等により、女性が安心して働ける環境を整備するなど、様々な取り組みを進めてきました。

今後は、医療現場における「働き方改革」を柱に活動を推進致します。

記

1.計画策定の目的

このプログラムは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、仕事と家庭生活の両立を図り、職員が安心して働き続けられる職場環境を構築することを目的とする。

2.計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

3.制度の周知

母性保護、育児休業、介護休業、休暇、時間外勤務などの各種制度について、職員が閲覧・理解しやすい環境の整備を一層推進する。

4.女性の登用

職員に占める女性職員の割合を60%以上とする。

5.勤務環境の整備

○時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減のため、時間外勤務の実態を幹部間で共有するとともに、業務や人員配置の見直し、弾力的勤務の促進、職員間の業務の偏りの解消などPDCAで推進することにより10%以上の縮減を目指す。

○年次休暇の取得促進

労働基準法に規定する5日取得に加えて取得の促進が図られるよう、時間外勤務の縮減と同様に、幹部間で実態を共有し、計画的な休暇取得が促進されるよう、業務処理、業務の見直し等をPDCAにより推進する。

○育児・介護・リフレッシュの休暇の取得促進

家庭生活との両立が図られるよう、職員の家庭の状況等を十分配慮しつつ、必要な休暇取得の推進を図る。

○職場環境の整備

職員間での業務の相互支援、計画的な業務処理、業務の効率化、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進など、職員が働きやすい職場環境の整備について、組織全体が常態として意識・実践する職場風土の醸成を図る。

以上

女性活躍推進法に基づく情報公表

2024年4月現在

| 項 目 | | 公表実績 |
|-----|---------------------|--|
| 1 | 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | ・ 正規雇用職員 74.6% ・ 有期雇用職員 75.5% |
| 2 | 労働者に占める女性労働者の割合 | ・ 正規雇用職員 70.0% ・ 有期雇用職員 59.9% ・ 派遣職員 82.1% |
| 3 | 管理職に占める女性労働者の割合 | 48.4% |
| 4 | 男女の平均継続勤務年数の差異 | 男性 9 年 女性 7 年 |
| 5 | 労働者の 1 月当たりの平均残業時間 | 18 時間 |

女性活躍促進法に基づく男女の賃金の差異の情報の公表

| | 男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|-------------------|---------------------------------|
| 全ての労働者 | 70.1% |
| うち正規雇用労働者 | 68.4% |
| うち有期雇用労働者・パートタイマー | 58.8% |

- ・対象期間：2023 事業年度（2023 年 4 月～2024 年 3 月まで）
- ・賃 金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く
- ・人 員 数：期間中の各月職員数（正規雇用者、有期雇用者、パートタイマー）の年間平均（派遣労働者を含み
ず）

注）差異を算出するにあたっては、医師、看護師、助産師、臨床検査技師、臨床工学技士、診療放射線技師、薬剤師、管理栄養士、理学療法士、言語聴覚士、臨床心理士、遺伝カウンセラー、子供療養支援士、介護福祉士、看護補助者、保育士、健康運動指導士、事務職等の全職種の賃金を合計している。