

# 「女性の活躍推進法」に基づく

## 一般事業主行動計画

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間

### 2. 内容

目標1：計画期間において出産後の復職率100%を目指す

#### <対策>

- 2022年4月～現状の育児休業の把握・分析する（現状は良好なので、継続する）
- 2022年4月～育児休業制度について、職員への育児休業制度の周知・啓発の実施

目標2：ハラスメント等の相談しやすい環境整備を行う

#### <対策>

- 2022年4月～職場内ハラスメントについての情報収集・分析する
- 2022年7月～ハラスメントの正しい知識や理解を深めるために、管理者に研修をおこなう
- 2022年9月～ハラスメント等の相談しやすい環境整備の構築

目標3：年次有給休暇の取得率60%を目指す

#### <対策>

- 2022年4月～年次有給休暇の取得状況を把握・分析する
- 2022年10月～改善案検討
- 2023年4月～改善案実施
- 2023年10月～検証

## 女性の活躍に関する情報公表

## 1 採用

労働者に占める女性の割合（常勤）

雇用管理区分	医師	看護師	医療技術者	看護補助者	その他	計
A 女性の在籍者数	2人	104人	10人	29人	20人	165人
B 在職者数	8人	109人	17人	32人	29人	195人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	25%	95%	58%	90%	68%	84%

## 2 雇用継続・働き方改革

(1) 男女の平均勤続年数の差異

A 女性の平均勤続年数 （期間の定めのない者）	11.11年
B 男性の平均勤続年数 （期間の定めのない者）	14.2年
割合（ $A \div B \times 100$ ）	78.2%

(2) 男女の育児休業取得率

雇用管理区分	医師	看護師	医療技術者	看護補助者	その他	計
A 女性の労働者のうち育児休業数	1人	3人	0人	0人	1人	5人
B 女性労働者のうち出産数	1人	3人	0人	0人	1人	5人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	100%	0%	0%	0%	0%	100%
C 男性労働者のうち育児休業数	0人	0人	0人	0人	0人	0人
D 男性労働者のうち配偶者出産数	0人	0人	0人	0人	0人	0人
割合（ $C \div D \times 100$ ）	0%	0%	0%	0%	0%	0%

(3)

有給休暇取得率

A 全労働者の1年間に労働基準法第39条に基づき付与された日数	2,932日
---------------------------------	--------

B Aのうち1年間の労働者の取得日数	2,095日
平均取得率 (B÷A×100)	71.4%

(4)

管理職（課長職以上）に占める女性労働者の割合

A 管理職（課長職以上）の総数	13職
B Aのうち女性労働者の割合	8人
割合 (B÷A×100)	61.5%