

「次世代法・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

2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

＜次世代法・女性活躍推進法＞

目標 1：所定外労働時間の削減に努める

＜対策＞

- 2025 年 4 月～現状の各部署の残業時間を把握・分析・周知する。
- 2025 年 5 月～部署ごとに所属長より改善提案を提出してもらう。
- 業務分担の見直し等のマネジメントの実施
- 会議を所定労働時間内で実施できるよう工夫する

＜次世代法＞

目標 2：男性の子育て目的の休暇の取得推進

＜対策＞

- 管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進
- 育児休業中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

＜次世代法・女性活躍推進法＞

目標 3：年次有給休暇の取得率 80%を目指す

＜対策＞

- 2025 年 4 月～年次有給休暇の取得状況を把握・分析する
- 2026 年 10 月～改善案検討
- 2027 年 4 月～改善案実施
- 2027 年 10 月～検証

2025年3月現在

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	100 人	12 人	27 人	21 人	162 人
B 在職者数	8 人	104 人	18 人	29 人	30 人	189 人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	25%	96.2%	66%	66.7%	70%	85.7%

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）	12.2 年
B 男性の平均勤続年数 （期間の定めのない者）	15.2 年
割合（ $A \div B \times 100$ ）	80.2%

（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	0 人	1 人	1 人	0 人	0 人	2 人
B 女性労働者のうち出産数	0 人	1 人	1 人	0 人	0 人	2 人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	0%	100%	100%	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	2,921 日
B Aのうち1年間の労働者の取得日数	1,664 日
平均取得率（ $B \div A \times 100$ ）	57%

(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	8 職
B A のうち女性労働者の割合	6 人
割合 ($B \div A \times 100$)	75%