

「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

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	99人	12人	27人	22人	162人
B 在職者数	8人	103人	18人	31人	31人	191人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	25%	96.1%	66%	87%	70.9%	84.8%

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）	12.9年
B 男性の平均勤続年数 （期間の定めのない者）	16.2年
割合（ $A \div B \times 100$ ）	79.6%

(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	3人	1人	1人	0人	5人
B 女性労働者のうち出産数	0人	3人	1人	1人	0人	5人
割合（ $A \div B \times 100$ ）	0%	100%	100%	100%	0%	100%
C 男性労働者のうち育児休業数	0人	0人	1人	0人	0人	1人
D 男性労働者のうち配偶者出産数	0人	0人	1人	0人	0人	1人
割合（ $C \div D \times 100$ ）	0%	0%	100%	0%	0%	100%

(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	3,003日
B Aのうち1年間の労働者の取得日数	1,480日
平均取得率（ $B \div A \times 100$ ）	49.3%

(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 ($B \div A \times 100$)	61.5%