

職員が男女を問わず、個性と能力を十分に発揮でき、仕事を生活の両立を図りやすい雇用環境の整備を推進するため、女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づき、以下のように行動計画を策定する。

一般事業主行動計画（2025 年改訂）

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 当院の課題

全職員で見ると女性の割合が高く、すでに様々な部署で活躍しているが、出産後の女性の正規職員の割合が低い。女性は、産前産後休業、育児休業の取得率はほぼ 100%であるが、出産・育児・介護等のライフイベントを機に非正規雇用に変換する職員がいる。一方、男性職員は育児休業取得割合が低い。また、慢性的に時間外労働時間が多い部署があり、ワークライフバランスの推進に取り組む必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：育児休業中の正規職員（女性）の 50%以上が、正規職員として復職できるような支援を行う。

取組内容：

- ・ 2025 年 4 月～ 妊娠中の職員に対し個別に産前産後休業、育児休業給付、育児休業の諸制度の周知、情報提供を行う
- ・ 2025 年 10 月～ 柔軟な働き方ができるよう就業規則の改定を行い、職員に周知する
- ・ 2026 年 4 月以降 育児休業後復職した職員の雇用区分の評価を行う

目標 2：男性育児休業取得率 50%以上を目指す

取組内容：

- ・ 2025 年 4 月～ 配偶者が妊娠した男性職員に個別に育児休業の制度について情報提供を行う。
- ・ 2026 年 4 月以降 育児休業後復職した職員の雇用区分の評価を行う

目標 3：所定外労働時間削減のための措置を実行し、前年度より 10%以上削減することを目指す

取組内容：

- ・ 2025 年 4 月～ 部署別の超過勤務時間を把握し、所定外労働時間の多い職員および所属長に個別に働きかけを行う
- ・ 2025 年 9 月～ 超過勤務時間の多い職員がいる所属長と人事課が面談を行い、所定外労働時間削減に向けた施策を図る
- ・ 2026 年 4 月以降 各部署の前年度同月との超過勤務時間の比較評価を行う

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく公表

女性活躍推進法の下での事業所内の男女の賃金の差異は下記のとおりである。

事業年度期間：2024 年 1 月 1 日～2024 年 12 月 31 日

全労働者	男女の賃金の差異 (男性賃金に対する 女性賃金の割合) (%)	男性 (人)	女性 (人)	全体数 (人)
全労働者	62.1	108	238	346
正規職員	60.9	72	155	227
非正規職員	73.5	36	83	119

なお、管理職に占める女性の割合は 41.0%である。

労働者に対する女性職員の割合

全労働者	労働者に対する女性 職員の割合 (%)	男性 (人)	女性 (人)	全体数 (人)
全労働者	66.8	123	248	371
正規職員	68.7	73	160	233
非正規職員	63.8	50	88	138

労働者の勤続年数

全労働者		男性 (年)	女性 (年)
正規職員	医療職	11.8	7.7
	事務職	15.6	13.2
非正規職員	医療職	3.1	9.4
	事務職	10.2	11.2

育児休業取得率

対象期間：令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

女性労働者の育児休業取得率	100 %
備 考	育児休業を取得した労働者：4 人 出産した女性労働者数：4 人

男性労働者の育児休業取得率	33.3 %
備 考	育児休業を取得した労働者：1 人 配偶者が出産した男性労働者数：3 人