

## 一般事業主行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年1月1日～ 令和10年12月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：令和8年12月までに、子の看護休暇制度を利用しやすいようにする（いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

<対策>

- 令和元年10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 令和8年12月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする。

<対策>

- 令和4年12月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和7年3月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に1回行う
- 令和8年1月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 令和7年12月～ 社内掲示などでキャンペーンを行う

目標3：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を50%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 令和4年6月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年6月27日～令和9年3月31日

2. 当院の課題

・当院は、正職員の女性比率が高いものの現在女性の医師は在籍していない。

3. 目標と取組内容・実施時期

女性の医師の採用を目指す。

《実施時期・取組内容》

令和5年1月 女性の医師を積極的に採用する方針について大学等にアピールする。

令和5年4月 人材バンク等を通じて女性の医師の応募を探す。

4. 現状と目標

〔現在〕 女性医師 0人

〔採用目標〕 女性医師 1名

〔職員比率〕 正職員 89名うち女性職員 71.9%  
パート 16名うち女性職員 87.5%

〔管理職比率〕 14名うち女性職員 57.1%