

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性職員が仕事と子育て等のライフイベントを両立しながら継続就業できる環境整備を行なうとともに、その能力を十分発揮するための職場環境の整備に努める。また、女性職員が活躍できる仕組みを整備すると同時に、当院にとってさらに社会にとって優秀な人材の確保に努めるために次のように行動計画を策定する。なお、「一般事業主行動計画」とは2015年9月に成立・公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、常時101人以上の労働者を雇用する事業主が作成し、公表・従業員への周知が義務づけられているものである。

### 1. 計画期間等

#### (1) 計画期間

2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

#### (2) 計画の見直し

行動計画は職員からの要望等に応じて弾力的に変更できるものとする。

### 2. 行動計画に掲げる目標と取組内容・実施時期について

#### (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職（医師は科長以上、医師以外はマネージャー以上）に占める女性の割合を40%以上にする。

女性管理職の割合を向上させる。（40%以上）

#### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

職員全体の時間外労働時間を月平均10時間以内とする。

引き続き時間外労働の減少を目指し、帰宅しやすい職場環境を構築する。

職員全体の有給休暇取得の定量目標を年間13日（取得率60%）とする

2020年の職員年間有給休暇取得日数の平均は13日で、13日以上の取得者は全体の55.5%であった。ワークライフバランスのとれた働き方をめざし、有給休暇取得促進を推奨する。

### 3. 行動計画に掲げる目標の実績について

項目	実績
管理職に占める女性労働者の割合 (2023年3月)	31.6%
職員全体の時間外労働時間 (2021年度・月平均)	11.5時間
職員全体の有給休暇取得率 (2022年：年間13日以上の取得)	59.1%