

# 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画

## 【計画期間】

2020年4月1日～2022年3月31日

## 【背景】

当院は医療機関という性格上、看護職、医療専門職、事務職の多くが女性職員である。女性はライフステージによって就業形態が多様化しており、正職員だけでなくパートタイマーをはじめとした非正職員も貴重な戦力となっている。

一方で、ワークライフバランスや扶養の問題から短時間勤務を望み、正職員への転換に躊躇する職員も少なくない。

そこで、女性戦力の底上げならびに意欲喚起を目的として、非正規職員から正職員への登用を積極的に推進し、仕事と家庭の両立できる環境を整える。

## 【目標】

- ・パートタイマーから正職員への転換：年間5名（医師除く全職種）
- ・派遣職員から直接雇用への切り替え：年間2名
- ・出産・育児を理由とした退職者：年間6名以内

\*パートタイマーには契約職員（フルタイムパート）含む

## 【行動計画】

- ①正職員募集時は院内公募制度を積極活用し、できるだけ現職の非正規職員から採用する。  
（院内への情報発信にも工夫）
- ②キャリアアップのプロセスとして契約職員を採用（正職員登用を支援）
- ③扶養を外れて勤務時間を延長する職員へのインセンティブ
- ④派遣職員の直接雇用切り替えの推進（お互いのマッチングについて一定の確認期間を設ける）
- ⑤通常の採用募集枠とは別に政策的な登用を検討、実施。
- ⑥短時間勤務制度の利用や勤務部署の配慮等、仕事と家庭の両立を支援する。

以上

## 女性の活躍に関する情報公表

### 【雇用形態の転換実績】

#### ■2019年度

・契約職員（フルタイムパート）から正規職員へ

	男性	女性
看護師	0名	2名
看護補助者（NA）	0名	1名
クレーク	0名	2名
事務	0名	4名
計	0名	9名

・パートタイマーから正規職員へ

	男性	女性
看護師	0名	1名
事務	0名	1名
計	0名	2名

・派遣職員から直接雇用へ

	男性	女性
事務（パートタイマー）	0名	1名

#### ■2018年度

・契約職員（フルタイムパート）から正規職員へ

	男性	女性
看護補助者（NA）	0名	1名
クレーク	0名	1名
事務	0名	2名
計	0名	4名

・パートタイマーから正規職員へ

	男性	女性
助産師	0名	1名
看護師	0名	3名
臨床検査技師	0名	1名
計	0名	5名

・派遣職員から直接雇用へ

	男性	女性
事務（正規職員）	0名	1名
事務（契約職員）	0名	1名
事務（パートタイマー）	0名	2名
計	0名	4名

## 女性の活躍に関する情報公表

## 【2019年度採用割合】

		人数		割合	
		男	女	男	女
正規職員	医師・歯科医師	24	9	73%	27%
	看護師・助産師	1	37	3%	97%
	薬剤師		1	0%	100%
	技師	1	4	20%	80%
	リハビリ	2	4	33%	67%
	臨床工学技士	1	1	50%	50%
	社会福祉士		1	0%	100%
	認定心理士	1		100%	0%
	介護福祉士		1	0%	100%
	歯科衛生士		1	0%	100%
	事務・クレーク	6	14	30%	70%
	NA・助手		3	0%	100%
非正規職員	医師・歯科医師	7	8	47%	53%
	看護師・助産師		6	0%	100%
	技師	1		100%	0%
	社会福祉士		1	0%	100%
	介護福祉士		1	0%	100%
	事務・クレーク		11	0%	100%
	NA・助手		6	0%	100%
	介護補助者		1	0%	100%
	運転手	1		100%	0%
	調理員		2	0%	100%
合計		45	112	29%	71%

## 【平均勤続年数】

	男性	女性
平均勤続年数	7.1	7.0

## 【女性職員の育児休業取得率】

2017年度	86.8%
2018年度	83.9%
2019年度	96.9%

## 【出産・育児を理由とした退職者数】

2017年度	7名
2018年度	11名
2019年度	2名