2024年12月現在

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画

【計画期間】

2022年4月1日～2025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8 名（医師除く全職種）
・出産・育児を理由とした退職者：年間7 名以内
・有給休暇取得率：62%以上/ 年　※正規職員（医師除く）

＊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 正職員登用における院内公募の積極的な活用
② キャリアアップのプロセスとして契約職員の採用を強化（正職員登用を支援）
③ 扶養を外れて勤務時間を延長する非正規職員へのインセンティブ
④ 短時間勤務制度の有効活用や担当職務の配慮等、仕事と家庭の両立を支援する
⑤ 有給休暇取得に関する啓発ならびに促進策の実施

以上

2024年12月現在

女性の活躍に関する情報公表

【雇用形態の転換実績】

■2023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
歯科衛生士	0名	1名
事務・クラーク	0名	4名
計	0名	5名

・パートタイマーから正規職員へ

	男性	女性
看護師・助産師	0名	2名
診療放射線技師	0名	1名
公認心理師	0名	1名
事務・クラーク	0名	1名
計	0名	5名

・派遣職員から直接雇用へ

	男性	女性
看護師	0名	1名
看護補助者（NA）	0名	1名
計	0名	2名

【平均勤続年数】

	男性	女性
2023年度	9.5	8.8

【出産・育児を理由とした退職者数】

2023年度	6名

2024年12月現在

女性の活躍に関する情報公表

【2023年度採用割合】

		人数		割合	
		男性	女性	男性	女性
正規職員	医師・歯科医師	21	12	64%	36%
	看護師・助産師	3	35	8%	92%
	薬剤師	1	1	50%	50%
	診療放射線技師		3	0%	100%
	臨床検査技師	2	4	33%	67%
	臨床工学技士	1		100%	0%
	作業療法士	1	1	50%	50%
	視能訓練士	1	2	33%	67%
	言語聴覚士		1	0%	100%
	公認心理師		1	0%	100%
	社会福祉士	1	1	50%	50%
	管理栄養士		2	0%	100%
	歯科衛生士		1	0%	100%
	介護補助者	1		100%	0%
	NA・助手		5	0%	100%
	事務・クラーク	1	16	6%	94%
	施設管理	1		100%	0%
非正規職員	医師・歯科医師	13	6	68%	32%
	看護師・助産師		6	0%	100%
	准看護師		1	0%	100%
	薬剤師		1	0%	100%
	臨床検査技師		1	0%	100%
	視能訓練士		1	0%	100%
	公認心理師		1	0%	100%
	歯科衛生士		1	0%	100%
	介護支援専門員		1	0%	100%
	介護福祉士		2	0%	100%
	NA・助手		6	0%	100%
	事務・クラーク	4	11	27%	73%
	調理師	1	1	50%	50%
合計		52	124	30%	70%

女性の活躍に関する情報公表

【男女の賃金の差異(2023年度)】

区分	職種	男女の賃金の差異	
全職員	全職種	60.2%	
正規職員	医師・歯科医師	82.0%	58.6%
	看護師・助産師	107.4%	
	コメディカル	77.4%	
	事務・その他	78.8%	
非正規職員	医師・歯科医師	70.0%	48.6%
	看護師・助産師	ー	
	コメディカル	39.6%	
	事務・その他	62.9%	

対象期間：2023年度（2023 年4 月1 日～ 2024 年3 月31 日）
賃金：給与・賞与

【付記事項】

○男性職員に占める医師の割合が高いため、　全体の賃金差異の要因となっている。

○雇用形態別、職種別に見た際の賃金差異の主な要因

・正規職員の場合、産休・育休、育児短時間勤務制度の利用による女性職員の賃金減少が、差異の主な要因である。

・非正規職員の場合、女性職員の多くがパートタイマーなど労働時間が短く賃金水準の低い職員であるのに対して、男性職員の多くがフルタイムに近い定年再雇用の嘱託職員や非常勤医師などの賃金水準の高い職員であることから差異が生じている。

育児・介護休業法に基づく情報公表

【育児休業等の取得割合】

	男性	女性
2022年度	16%	100%
2023年度	20%	97%

対象期間：2022 年度(2022 年4 月1 日～ 2023 年3 月31 日)
2023 年度(2023 年4 月1 日～ 2024 年3 月31 日)