

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

女性の活躍に関する情報公表

【雇用形態の転換実績】

■ 2021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
クレーク	0名	1名
事務	0名	2名
計	0名	3名

・パートタイマーから正規職員へ

	男性	女性
看護師	0名	4名
助産師	0名	1名
診療放射線技師	0名	1名
事務	0名	1名
計	0名	7名

・派遣職員から直接雇用へ

	男性	女性
事務（契約職員）	0名	1名
サービス係（パートタイマー）	0名	2名
計	0名	3名

■ 2020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
臨床検査技師	1名	0名
看護補助者（NA）	0名	1名
事務	0名	3名
計	1名	4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
計	0名	1名

・派遣職員から直接雇用へ

	男性	女性
看護師（パートタイマー）	0名	2名
計	0名	2名

女性の活躍に関する情報公表

【2021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	22	9	71%	29%
	看護師・助産師	3	42	7%	93%
	薬剤師	1	3	25%	75%
	診療放射線技師	1	4	20%	80%
	臨床検査技師	1	4	20%	80%
	臨床工学技士	1	1	50%	50%
	理学療法士		1	0%	100%
	視能訓練士	1	1	50%	50%
	胚培養士		1	0%	100%
	社会福祉士		1	0%	100%
	介護福祉士	1	1	50%	50%
	NA・助手		2	0%	100%
	事務・クラーク	2	15	12%	88%
非正規職員	医師・歯科医師	13	12	52%	48%
	看護師・助産師		14	0%	100%
	診療放射線技師	1	1	50%	50%
	臨床検査技師	1		100%	0%
	NA・助手		3	0%	100%
	事務・クラーク	2	15	12%	88%
	サービス係		2	0%	100%
	調理員		3	0%	100%
合計		50	135	27%	73%

【平均勤続年数】

	男性	女性
2021年度	7.7	8.4

【出産・育児を理由とした退職者数】

2019年度	2名
2020年度	10名
2021年度	4名

女性の活躍に関する情報公表

【男女の賃金の差異（2022年度）】

区分	職種	男女の賃金の差異	
全職員	全職種	49.8%	
正規職員	医師	78.7%	51.4%
	看護師・助産師	93.7%	
	コメディカル	79.0%	
	事務・その他	71.0%	
非正規職員	医師	72.9%	41.2%
	看護師・助産師	—	
	コメディカル	43.6%	
	事務・その他	59.5%	

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

対象者：休職者を含む前月末日時点での在職者

賃金：給与・賞与

【付記事項】

- 医師は相対的に賃金水準が高く、男性職員に占める医師の割合が高いため、全体的な賃金差異の要因となっている。
- 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主要因である。
 - ・非正規職員の場合、パートタイマーなど労働時間が短く賃金水準の低い雇用形態の職員の割合が女性職員の方が多く、一方で定年再雇用の嘱託職員など相対的に賃金水準の高い職員の割合が男性職員に多い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%

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）