

■雇用環境整備に関する取り組み

当会は次世代育成支援対策推進法に基づき、下記の通り行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に取り組んでいます。

■一般事業主行動計画とは

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法では、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。

この「次世代育成支援対策推進法」に基づき、現在 101 人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出・公表することが義務となっています。

さらに令和 4 年 4 月からは同様に「女性活用推進法」にも対応して「一般事業主行動計画」に織り込む必要があります。

■現状把握

●育児休業取得状況と妊娠・出産を機に退職する従業員の数

| 年 | 育児休業取得人数 | 育休取得率 | 妊娠・出産による退職 |
|--------|----------|-------|------------|
| 令和 3 年 | 9 | 100% | 0 |
| 令和 2 年 | 8 | 100% | 0 |
| 令和元年 | 12 | 100% | 0 |

●子どもの看護休暇、時短勤務取得状況

| 年 | 看護休暇取得人数 | 職員比率 |
|--------|----------|------|
| 令和 3 年 | 13 | 4.9% |
| 令和 2 年 | - | - |

(令和 2 年以前はデータなし。)

●採用者に占める女性比率あるいは労働者に占める女性比率

直近の事業年度の女性の採用者数 ÷ 直近の事業年度の採用者数 × 100 (%)

| 年度 | 入社総数 | 女 | 男 | 女性比率 |
|---------|------|----|---|-------|
| 令和 3 年度 | 23 | 19 | 4 | 82.6% |
| 令和 2 年度 | 20 | 17 | 3 | 85.0% |
| 令和元年度 | 19 | 13 | 6 | 68.4% |

●平均勤続年数の男女比

女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数 124%

(R4.2.1 現在)

| | 人数 | 勤続年数 |
|----|-----|-------|
| 女性 | 203 | 9.6 年 |
| 男性 | 61 | 7.7 年 |
| 計 | 264 | 9.2 年 |

●月別の平均残業時間数

各月の総残業時間数（法定時間外労働と法定休日労働）÷労働者数

労働者数：264 人

| R3 年 | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総残業時間 | 292.3 | 494.3 | 580.8 | 443.4 | 456.8 | 379.8 | 382.7 | 635.6 | 698.9 | 657.4 | 570.9 |
| 平均残業時間 | 1.1 | 1.9 | 2.2 | 1.7 | 1.7 | 1.4 | 1.4 | 2.4 | 2.6 | 2.5 | 2.2 |

単位：時間

●管理職に占める女性比率

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

R4.2.1 現在

| | 管理職 | 男管理職 | 女管理職 |
|------|------|-------|-------|
| R4.2 | 53 人 | 22 人 | 31 人 |
| 比率 | 100% | 41.5% | 58.5% |
| 平均年齢 | 47.8 | 47.7 | 47.9 |

●有給取得率

| | 全体 | 女性 | 男性 |
|------|-------|-------|-------|
| 令和3年 | 57.4% | 58.0% | 41.5% |
| 令和2年 | 61.4% | - | - |
| 令和元年 | 55.1% | - | - |

■内容及び計画期間

令和元年から取り組んできた一般事業主行動計画も3年を経過し、実践できているものやできていないものを総括し女性の活用推進法に対応し以下のとおり計画します。

●計画期間

令和4年4月1日～令和 日～令和 日～令和7年3月31日

●目標1

産休・育児休業取得中の職員全員に対して定期的(2カ月毎)に当会に関する情報提供を行い、職場復帰の際のギャップ緩和を図る。男性の育児休暇取得を目指す。

対策：令和4年4月～ 提供内容の充実、提供時期等の短縮

令和5年4月～ 充実実施

●目標2

妊娠中、休業中及び職場復帰後の職員に対する相談支援及び育成の継続

対策：令和4年8月～窓口の設置・拡充

●目標3

職場・家庭の生活バランスを良くする

対策：令和4年4月～ 看護部でのワークライフバランスを継続検討する

令和5年4月～ 時間給・有給の取得推進

令和6年4月～ 年間取得休日の増加

●目標4

高校生(障害者含む)の就学支援と職員の研修資格取得を支援する

対策：令和4年8月～ 高校への就業斡旋・就職説明会の実施／当会内部奨学金制度の充実

令和5年4月～ 外部研修の充実

令和5年4月～ 就職受入試行

●目標5

男性の育児休暇取得

対策：4年4月～院内アナウンス

5年4月～1名の試行

6年4月～実施