

■雇用環境整備に関する取り組み

令和8年4月1現在

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（令和8年1月1日現在）

●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7年	20 (3)	100%	0
令和6年	11 (1)	100%	0
令和5年	10	100%	0
令和4年	9	100%	0
令和3年	9	100%	0
令和2年	8	100%	0
令和元年	12	100%	0

() は男性

●子どもの看護休暇、時短勤務取得状況

年	看護休暇時短取得人数	職員比率	職員数
令和7年	10	3.6%	276
令和6年	23	8.1%	281
令和5年	14	5.3%	264
令和4年	25	9.6%	260
令和3年	13	4.9%	265
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	正職員			パート			全体 女性比率
		女	男	女性比率	女	男	女性比率	
令和7年	23	11	5	68.8%	7	0	100.0%	66.6%
令和6年	42	17	6	73.9%	17	2	89.5%	84.2%
令和5年度	20	14	5	72.7%	1	0	100.0%	78.5%
令和4年度	34	11	5	68.8%	14	4	77.8%	58.3%
令和3年度	22	14	3	82.4%	5	0	100.0%	82.6%
令和2年度	24	13	3	81.3%	7	1	87.5%	85.0%
令和元年度	28	11	8	57.9%	7	2	77.8%	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 118%

(R8.1.1 現在)

	正職人数	正職勤続年数	パート人数	パート勤続年数	全体勤続年数
女性	173	10.8年	39	9.5年	10.0年
男性	59	9.5年	5	5.5年	8.5年
計	232	10.4年	44	9.0年	10.2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：272人（退職者除く）

単位：時間

R7年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
残業時間	482.2	447.4	388.3	426.6	485.2	443.6	408.1	400.2	337.6	529.8	412.2	519.7	5280.9
平均残業	1.77	1.64	1.43	1.57	1.78	1.63	1.50	1.47	1.24	1.95	1.49	1.57	1.62

●管理職に占める女性比率

女性の管理職数÷管理職数×100（％）

R8.1.1 現在

	管理職	男管理職	女管理職
R8.1	49人	19人	29人
比率	100%	55.3%	44.6%
平均年齢	46.1	46.3	46.1

●有給取得率

	全体	女性	男性
令和7年	58.3%	61.9%	46.4%
令和6年	62.8%	64.5%	50.4
令和5年	69.8%	75.8%	55.2%
令和4年	62.4%	66.7%	49.2%
令和3年	57.4%	58.0%	41.5%
令和2年	61.4%	-	-
令和元年	55.1%	-	-

令和7年内訳

正職員（全体 57.2%
女性 60.1%
男性 48.8%）

パート（全体 64.0%
女性 70.4%
男性 15.7%）

令和8年1月現在の男女賃金格差

部門/役職	女		男		男女賃金格差
	人数	平均年齢	人数	平均年齢	
医療技術	41	46	24	38	73.1%
管理職	6	49	8	44	94.0%
正職員	22	39	15	35	89.4%
パート	13	58	1	40	447.9%
看護部	112	44	6	35	93.0%
管理職	15	50	1	61	85.4%
正職員	78	40	5	30	100.7%
嘱託	7	64			
パート	12	52			
事務部	26	44	9	58	60.5%
管理職	6	49	4	56	55.6%
正職員	18	40	2	48	90.3%
嘱託			3	69	
パート	2	64			
介護部	27	47	10	42	70.3%
管理職	2	53	6	44	81.0%
正職員	18	43	4	39	87.9%
嘱託	1	63			
パート	6	53			
総計	206	45	49	42	76.0%

役員、医師を除く

次世代法・女性活躍推進法一体型の一般事業主行動計画

1. 計画期間

2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 職場環境の現状

- (1) 子育て・介護と仕事の両立に関する制度利用は一定数あるが、周知が十分とはいえない。
- (2) 年次有給休暇の取得率は約60%で、さらなる向上が必要。
- (3) 男性の育児休業取得実績は少なく、取得促進が課題。

3. 目標

- 目標1：年次有給休暇の取得率を70%以上にする
- 目標2：男性の育児休業取得率を75%以上を継続する
- 目標3：仕事と家庭の両立を支援する職場環境づくりを強化する
- 目標4：時間外労働を一人当たり1.5時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

- (1) 年次有給休暇の取得促進
 - 計画的付与制度の活用を推進（2026年4月～）
 - 管理職向けの取得管理研修を実施（2026年度）
 - 半日・時間単位年休の利用促進（随時）
- (2) 男性育児休業の取得促進
 - 制度内容・取得手続きの説明資料を作成し周知（2026年4月～）
 - 管理職向けに「育休取得を妨げないマネジメント研修」を実施（2026年度）
 - 取得事例を社内で共有し、取得しやすい雰囲気づくりを推進（随時）
- (3) 両立支援のための職場環境整備
 - 時差出勤・短時間勤務制度の柔軟な運用（2026年4月～）
 - 社内相談窓口の設置と周知（2026年度）
 - 長時間労働の抑制に向けた業務見直し（継続）
- (4) 時間外労働の抑制
 - 月の時間外労働を一人1.5時間以内に設定する（2026年4月～）
 - オーバー部署のヒアリングを行い、随時削減対策を検討する。（2026年4月～）

以上