

## 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

仕事と生活をバランスよく両立させるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、性別にかかわらず全職員が働きやすい職場環境になるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日
2. 内 容

目標 1：職場生活・家庭生活の充実を目指し、職場環境の整備を図る観点から、計画期間内に年次有給休暇取得日数を一人あたり平均、年間 10 日以上とする。

### <対策>

各部署における創意工夫による業務効率化等を上席者会議等で議題として取り上げ、取得しやすい職場雰囲気作りを目指し、計画期間内での実態の把握・計画達成に努める。

有給休暇を時間単位で取得できる制度の活用を推進し、取得しやすい環境を整備する。

有給休暇取得を確実に推進するために、年間数日間の指定休暇制度の導入を検討する。

目標 2：計画期間内に子供の出生時における父親の休暇取得率を 70%以上とする。

### <対策>

配偶者の出産時に休暇制度を関連届出用紙等に記載することにより周知を図る。また該当者には個々に説明し制度活用を奨励する。

以 上

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）及び 現況報告

### <行動計画>

1. 女性がさらに活躍できる職場づくりの実現に向け、性別にかかわらず全職員が働きやすい職場環境になるよう、次のように行動計画を策定する。

①計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

②内 容

目標 1： 職場生活・家庭生活の充実を目指し、職場環境の整備を図る観点から、  
計画期間内に一人あたり平均年次有給休暇取得日数を年間 10 日以上とする。

<対策>

1. 院内諸会議での周知・啓蒙に努める。
2. 時間単位での有給休暇取得制度の活躍を推進する。
3. 指定休暇制度の導入を検討する。

目標 2： 女性が管理監督職として活躍できるよう職員一人ひとりの意識を改革する。

<対策>

管理監督職育成選抜研修の受講者について、女性事務職員から  
毎年 2 名以上を選抜する。

### <現況報告>（H27 年 3 月末現在）

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

		全体	医師	看護師	コメディカル	事務他	パート
直近事業年度の 女性採用者数	(A)	115	15	62	7	24	7
直近事業年度の 採用者数	(B)	144	35	62	12	28	7
採用した労働者に占める 女性労働者の割合	(A/B)	79.9%	42.9%	100.0%	58.3%	85.7%	100.0%
判定	20%以上	○	○	○	○	○	○

②管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性管理職数	(A)	55
管理職数	(B)	94
管理職に占める 女性労働者の割合	(A/B)	58.5%
判定	20%以上	○

以 上