

社会医療法人三佼会 行動計画

次世代を育成支援し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2035年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1	男性職員の「育児休暇取得率」・・・目標70%
-----	------------------------

＜対策＞

- ◇2025年4月～ 男性職員に対し育休取得について制度を周知
- ◇2026年4月～ 男性職員の「育児休暇取得率」の現状を把握
- ◇2026年4月～ 前年度の実績を把握し、内容を分析
- ◇2027年4月～ 取得が進まない場合は、各部署の管理職向けに情報提供を行う

目標2	フルタイム職員一人当たりの各月ごとの法定時間外労働時間数・・・目標5時間
-----	--------------------------------------

＜対策＞

- ◇2025年4月～ 各月ごとの法定時間外労働時間数の現状を把握
- ◇2025年4月～ 月45時間以上の残業をした職員への面談等の実施
- ◇2026年4月～ 残業実績データを分析するなどして残業の原因を特定し、その解消を図る。
- ◇2027年4月～ 改善が見られない場合は、各種委員会で情報を共有し、時間外労働の削減に向け、問題点の洗い出しを行う。

以 上

社会医療法人三佼会 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 当会の課題

- (1) 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者が一定数存在し、即戦力として再雇用を継続して実施したい。
- (2) 就業規則で正社員への転換制度を規定しており、希望者への積極的な情宣を行う。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用…目標3名

取組内容：再雇用希望者があれば積極的に検討する。退職者リストに基づき対象者をリストアップしアプローチを行い、再雇用につなげる。
実施時期：令和3年4月1日以降随時実施する。

目標2： 非正社員から正社員への転換制度の積極的運用…目標3名

取組内容：非正社員との考課面接等実施の際に、転換制度の希望について聴取を行う。
実施時期：対象者に対して令和3年度の考課面接より逐次実施する。

以上

『女性活躍推進法に基づく情報公表』

①労働者に占める女性労働者の割合（R7.4.1時点）

区分	全職種	医師	看護師	介護士等	医療技術者	事務
常勤	73.6%	7.7%	95.6%	80.0%	52.5%	71.2%
非常勤	67.4%	30.0%	97.0%	90.0%	100.0%	44.4%

②有給休暇取得率

区分	全職種	医師	看護師	介護士等	医療技術者	事務
常勤	84.0%	45.3%	86.9%	90.7%	85.2%	81.0%
非常勤	95.1%	68.1%	104.1%	87.5%	82.2%	83.5%

③男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
全労働者	51.8 %
正規雇用労働者	47.4 %
非正規雇用労働者	74.3 %

【付記事項】

- ・ 対象期間：令和6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）
- ・ 正規雇用労働者：期間の定めなくフルタイム勤務する職員
- ・ 非正規雇用労働者：パートタイム職員、期間の定めのある労働契約をしている職員。
- ・ 賃金：基本給、諸手当、賞与を含む。通勤手当は除く。
- ・ 差異について：給与水準が高い男性医師が多いため、男女差異の格差が生じている。

区分	医師を除いた男女の賃金の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
全労働者	77.4 %
正規雇用労働者	78.5 %
非正規雇用労働者	102.8 %