

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1、計画期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間とする

2、当法人の課題

近年、職員採用に努めた結果、一定程度の充足に至った
しかし、採用された職員の女性割合が高いことから、女性の平均勤続年数がやや短くなっている

3、目標

男性職員に対する女性職員の平均継続勤務年数の割合90%以上を目指す

4、取り組み内容

積極的な情報提供による採用のミスマッチを防ぐ
育児休業等の支援制度の周知を行い、長期就労を計る

女性の活躍に関する情報公開

1、採用した労働者に占める女性労働者の割合

	年度	令和3年	令和4年	令和5年
常勤	医師	100%	0	0
	看護要員	67%	43%	88%
	医療技術職	100%	0	100%
	事務・技能職	0	67%	67%
非常勤	医師	0	33%	33%
	看護要員	0	0	0
	医療技術職	0	0	0
	事務・技能職	0	50%	0

(中途採用含む)

〔現状〕

欠員補充が現状となっている

令和5年度内の採用者は、19名（非常勤6名含む）

〔課題〕

職務内容の適性にあった採用者の男女割合の現状維持

2、男女の平均継続勤務年数の差異

	年度	男性	女性
常勤	医師	0.8年	－年
	看護要員	13.1年	8.4年
	医療技術職	19.2年	10.6年
	事務・技能職	7.2年	12.2年

(期間の定めのない常勤労働者 R6.2.1 現在)

(女性の常勤医師は不在)

〔現状〕

部門により、女性の平均勤続年数が短くなっている

看護要員の退職に伴う欠員補充は、女性職員が多く、前年度より平均勤続年数の差異が広がった

〔課題〕

採用のミスマッチを防ぐ情報提供とともに、育児休業等の支援制度の周知を行い、長期就労を計る必要がある

中途退職者を減らすため、支援・相談の対応に工夫を凝らす必要がある

令和5年度育児休業取得者数 男性0名 女性3名 (R6.2.1 現在)