

# 一般事業主行動計画

実施期間 2022年4月1日 ~ 2025年3月31日

## ● 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制定します

- 目標1 2025年3月までに、所定外労働時間を1人あたり年間240時間未満とする。  
対策 ①2022年4月~ 所定外労働の原因の分析し、管理者へ分析内容をフィードバックし、目標に向けた対策を検討する  
②2022年9月~ 社内報等を用いて、対策内容を職員全体で共有する  
③2023年4月~ 問題点等を再検討し、対策を調整する
- 目標2 2025年3月までに、若者のインターンシップの受け入れを行う。  
対策 ①2022年4月~ 受け入れ体制の検討及び各部門の体制づくり  
②2022年9月~ 関係機関、学校との連携を図り、受け入れ開始
- 目標3 2025年3月までに、産前産後及び育児休業等諸制度を周知徹底をシステム化する。  
対策 ①2022年4月~ 妊産婦を把握し、休業計画を作成  
②2022年9月~ 該当者へ随時説明会を実施

## ● 女性活躍推進法に基づき、下記の通り行動計画を制定します

- 目標1 2025年3月までに、所定外労働時間を1人あたり月20時間未満とする。  
対策 ①2022年4月~ 各部門へ月毎に所定外労働時間の情報を提供する  
各部門は、その情報を基に業務量のバランス、調整を行い是正する  
②2022年9月~ 各部門の進捗状況を確認、目標達成に向け修正する
- 目標2 2025年3月までに、ハラスメント相談窓口の周知と管理者研修を年1回行う。  
対策 ①2022年4月~ 社内報等を用いて、相談窓口の周知を図る  
②2022年9月~ 管理者向けのハラスメント研修の計画と年1回の実施

## 女性の職業生活における活躍に関する情報公開について

年度	対象者	取得者	復帰者	取得率	復帰率	短時間者
H30年度	6名	6名	5名	100%	83.3%	3名
H31年度	8名	8名	5名	100%	62.5%	1名
R2年度	13名	13名	11名	100%	84.6%	2名

# 令和4年度 男女の賃金の差異

公表日：2024年1月16日

■対象期間：令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）

■賃金：基本給、諸手当、超過労働等を含む総支給額

正職員：期間の定めがない職員

非正職員：パートタイマー等

区 分	男女の賃金の差異
全職員	53.98%
正職員	58.21%
非正職員	128.55%

## ■差異についての補足説明

相対的に給与水準が高い医師が含まれており、また男性医師が多いため、格差が生じていると考えられる。

※ 医師を除いて集計を行った場合は以下の通り。

区 分	男女の賃金の差異
全職員	81.02%
正職員	87.02%
非正職員	128.55%