

公益財団法人佐々木研究所附属杏雲堂病院 一般事業主行動計画

< 計画期間 >

令和3（2021）年4月1日 ～ 令和8（2026）年3月31日までの5年間

◇◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 ◇◇

< 課題 >

仕事と家庭の両立を継続するため私生活の時間も大切にしてもらえるよう有給休暇の取得を奨励している。ただし、職種や部署によって偏りがあり、また、男性職員の有給休暇の取得日数が少ない傾向にある。

< 計画内容 >

◎目標

- ①取得日数の少ない部署・個人に対しては取得できるように部署運営を支援し、全体的な有給休暇取得率を向上させる。
- ②男性職員の育児休業の利用実績をつくり、今後、取得しやすい環境を整備する。

◎取組内容

- ①役職者および男性職員の意識改善を促す。運営に支障をきたす部署については対策を講じ、取得しやすい環境づくりを行う。
- ②法改正や規定を周知し、相談窓口を設け、取得しやすい環境づくりを行う。

◇◇ 女性活躍推進法に基づく行動計画 ◇◇

< 課題 >

女性職員が多い職場であり、役職にある女性職員の割合についても高水準ではある。また、長時間労働の割合は高くない。しかしながら、部署によっては、子育てをしている女性職員に負担がかかっており、長期就業できる人材確保という点では課題がある。職種や部署毎の特性を踏まえ、仕事と家庭の両立を継続できるような環境を整備し支援する必要がある。

< 計画内容 >

◎目標

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職に占める女性労働者の割合をさらに向上させる（現在の47%から50%超とする。）

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

全体として時間外労働の1割削減を目標とし、女性職員が安心して長期就業ができる環境を整備する。

◎取組内容

①管理職候補に対し研修等を行い、管理職に求められる役割等の理解習得の機会を設け、職責に対する障壁を払拭する。

②所属長は、業務管理の一つとして勤務時間管理は重要な役割であることを認識し、日常的に時間外労働の現状把握を行い、所属内の相互援助や業務の標準化について指示・配慮をする。日頃から業務の効率化を検討し、限られた勤務時間を有効に活用して時間外労働の縮減に努める。

女性の活躍に関する情報公開 ※令和3（2021）年3月31日時点

- 女性職員数 270名（全体に対する割合 78%）
- 役職者の占める割合 47%

• 採用について（2020年度）

全採用者	36名
女性	29名
（うち正規職員	16名）

- 平均勤続年数 8.4年（男性 6.8年）

女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表

令和6年度 男女の賃金の差異

(公表日 2025年8月5日)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	54.4%
正規職員	65.1%
非正規職員	35.5%

対象期間：令和6年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）

賃金：基本給、超過勤務手当、賞与等を含む。

正規職員：期間の定めのない契約

非正規職員：嘱託・有期契約・再雇用・パートの各職員、非常勤医師。

(説明)

相対的に医師は給与水準が高く、かつ男性医師が多いために格差が生じていると考えられる。非正規職員には非常勤医師を含んでおり、同様の理由が該当すると考えられる。

	医師を除く男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	82.2%
正規職員	89.4%
非正規職員	57.9%

(説明)

人事制度要綱に定める基本給表においては、男女に差を設けていない。管理職の人数差が表れていると考えられる。

令和6年度 男性職員の育児休業取得率について

(公表日 2025年8月5日)

取得率	100%
-----	------

対象期間：令和6年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）