

一般事業主行動計画

実施期間 2025年4月1日～2028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 2028年3月までに所定外労働時間を1人あたり年間100時間未満とする。
対策① 2025年4月～ 所定外労働時間を月ごとに一覧表にし、管理者へフィードバックし、原因の分析、目標に向けた対策を検討する。
② 2025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。
③ 2026年4月～問題点を再検討し、対策を調整する。
- 目標2 2026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① 2025年4月～ 受け入れ体制の検討及び各部門の体制づくり
② 2025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 2028年3月までに、育児休業、出生時育児休業、介護休業等、仕事と家庭の両立支援に関する諸制度について職員が制度を理解し、必要な時に使えるように相談窓口の周知を行う。
対策① 2025年4月～ 社内報等を用いて、相談窓口の周知を図る。
② 2026年4月～ 該当者へ随時面談等を実施

◆女性活躍推進法に基づき、下記のとおり行動計画を制定します

- 目標1 2028年3月までに、所定外労働時間を1人あたり月10時間未満とする。
対策① 2025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もとに業務量のバランス、調整を行い是正する。
② 2025年9月～ 各部門の進捗状況を確認、目標達成に向け修正を行う。
- 目標2 2028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① 2025年4月～ 社内報等を用いて、相談窓口の周知を図る。
② 2025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	時短勤務者
令和3年度	10名	10名	9名	100%	90%	2名
令和4年度	11名	11名	10名	100%	91%	6名
令和5年度	3名	3名	3名	100%	100%	6名



令和5年度 男女の賃金の差異

公表日：2025年3月28日

■対象期間：令和5年度（令和5年4月1日～令和6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	52.12%
正職員	55.00%
非正職員	151.00%

■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	81.28%
正職員	86.00%
非正職員	151.00%