

公益社団法人出水郡医師会
一般事業主行動計画

行動計画（次世代育成支援推進法）…… 2

行動計画（女性活躍推進法）……………3

企業が公表するデータ……………4～6

次世代育成支援対策のための当法人の行動計画

公益社団法人 出水郡医師会は、子育てを行う労働者が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備について、多様なニーズがあることから、優秀な労働者が長く働き続けることができるよう支援を行っていきたいと考えています。

公益社団法人 出水郡医師会行動計画

労働者が仕事と子育てを両立させることができ、労働者全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 2023年1月1日から2025年12月31日までの3年間
- 2 内 容

目標1 仕事と子育てが両立できるよう、出産・育児に関する雇用環境を整備する。

<対策>

2023年1月～ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等、諸制度の周知し、積極的に利用を勧める。

2023年1月～ 職場復帰の不安を解消できるよう相談窓口の周知徹底。

目標2 出生時育児休業(産後パパ育休)の取得率50%以上

<対策>

2023年1月～ 再度管理者への制度説明会の実施。
再度制度について職員広報誌及び院内ランなどによる周知。

2023年2月～ 担当窓口の周知。

目標3 年次有給休暇取得の促進及び時間外勤務の削減に取り組む。

<対策>

2023年1月～ 職員広報誌及び院内ランによる計画的な取得についての周知、啓発の実施。

有給休暇を時間単位で取得できる制度の導入。

時間外の現状把握、対策検討。

2023年2月～ 職員への計画的な付与を検討。

各部署の業務効率化や勤務体制の見直しを実施。

女性活躍推進法に基づく当法人の行動計画

公益社団法人出水郡医師会は、女性労働者が多く、多様なニーズがあることから働きやすい雇用環境の整備を行うことで、優秀な労働者が長く働き続けることができるよう支援を行っていきたいと考えています。

公益社団法人 出水郡医師会行動計画

女性労働者が仕事と子育て等を両立させることができ、労働者全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間
- 2 目標と取組内容・実施時期

目標1 管理職に占める女性の割合(係長以上)50%以上

<対策>

- 2025年4月～ 管理職者に対して取組みの再度説明。
- 2025年5月～ 管理職育成の研修の実施。
- 2025年6月～ イン트라ネットで全職員へ取組の周知。

目標2 男女の育児休業取得率100%

<対策>

- 2025年4月～ 育児休業制度について管理職者へ周知。
- 2025年5月～ イン트라ネットで全職員へ周知。

目標3 非正社員から正社員へ診療部以外1名以上登用

<対策>

- 2025年4月～ 正規職員への登用についての説明書を作成。
- 2025年6月～ 管理職者に対して取組みの周知。
- 2025年7月～ イン트라ネットで全職員へ周知。

企業が公表するデータ

職種別 全体に占める女性の割合

職種別	人数				比率				計	
	常勤		期限付		常勤		期限付			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
医師	18	8	2	0	69.23%	30.77%	100.00%	0.00%	71.43%	28.57%
看護師	44	163	5	40	21.26%	78.74%	11.11%	88.89%	19.44%	80.56%
技術員	62	62	4	2	50.00%	50.00%	66.67%	33.33%	50.77%	49.23%
事務・その他	33	65	15	50	33.67%	66.33%	23.08%	76.92%	29.45%	70.55%
全体	157	298	26	92	34.51%	65.49%	22.03%	77.97%	31.94%	68.06%

事業所別 全体に占める女性の割合

事業所名	人数				比率				計	
	常勤		期限付		常勤		期限付			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
広域医療センター	123	232	23	72	34.6%	65.4%	24.2%	75.8%	32.4%	67.6%
第二病院	31	53	3	17	36.9%	63.1%	15.0%	85.0%	32.7%	67.3%
医師会事務室	0	1	0	0	0.0%	100.0%	-	-	0.0%	100.0%
准看護学校	2	4	0	1	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
附属看護学校	1	8	0	2	11.1%	88.9%	0.0%	100.0%	9.1%	90.9%
全体	157	298	26	92	34.5%	65.5%	22.0%	78.0%	31.9%	68.1%

管理職に占める女性の割合

	人数			比率	
	管理職総数	管理職(男)	管理職(女)	管理職(男)	管理職(女)
広域医療センター	41	29	13	70.7%	31.7%
第二病院	9	3	6	33.3%	66.7%
医師会事務室		0	0	-	-
准看護学校	2	1	1	50.0%	50.0%
附属看護学校	3	1	2	33.3%	66.7%
全体	55	34	22	61.8%	40.0%

【労働者の一月当たりの平均残業時間】

労働者全体の平均残業時間を公表します。

全体 7.4 時間

専門職	平均残業時間	16.8 時間
事務職	平均残業時間	5.0 時間
労務職	平均残業時間	71.3 時間

2025 年 4 月 1 日現在

【有給休暇取得率】

平均取得率 77.91%

専門職	平均取得率	78.25%
事務職	平均取得率	56.41%
労務職	平均取得率	77.36%

2025 年 4 月 1 日現在

【男女の賃金の差異の公表】

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	58.1%
正規職員	62.9%
期限付き職員等	71.8%

対象期間:令和 6 事業年度(令和 6 年4月から令和 7 年3月まで)

賃 金: 基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正規職員: 出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員: 再雇用、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

2025 年 4 月 1 日現在

【】労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表について】

	2022 年度	2023 年度	2024年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	30.4%	40.0%	36.1%

公表日: 2025 年4月1日

【男性の育児休業取得率等の公表について】

育児休業等をした男性労働者の数
配偶者が出産した男性労働者の数

66.70%

2025 年 4 月 1 日公表