

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性職員が活躍できる職場環境を整備することは、男性職員を含めた全ての職員が働きやすい職場となり、その結果、職員の定着にもつながる。

については、女性職員がその能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5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職員の割合35%以上にする。

〈取組内容〉

- ・令和8年4月～ 仕事と生活の両立を支援する育児・介護に関する諸制度（産前休暇・産後休暇、育児休業、育児時間、育児短時間、時差出勤、子の看護等休暇、介護休業等）について、職員用ホームページ等を通じて職員に周知し、女性職員が継続的に就業し活躍できる職場環境の整備を図る。
- ・令和8年4月～ 医師等短時間勤務制度の周知を行い、制度の円滑な活用を促進することにより、女性医師の離職防止及び確保に努める。

目標2：年次有給休暇取得率を80%以上にする。

〈取組内容〉

- ・令和8年4月～ 年休取得状況を把握し、取得率の低い部署に取得を促すとともに、ゴールデンウィークや年末年始等の連休前後の年次有給休暇取得を推奨し、長期休暇の取得促進を図る。
- ・令和8年4月～ 管理監督者が率先して年次有給休暇を取得するなど、各部署において年次有給休暇を取得しやすい環境整備を図り、年5日の有給休暇を確実に取得するとともに、半日年休の活用を含め、年次有給休暇取得の促進を図る。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性職員が活躍できる職場環境を整備することは、男性職員を含めた全ての職員が働きやすい職場となり、その結果、職員の定着にもつながる。

については、女性職員がその能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5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職員の割合30%以上を維持する。

〈取組内容〉

- ・令和3年4月～ 利用可能な両立支援制度（育児休暇、介護休暇、子の看護休暇制度等）について、職員用ホームページ等を通じて職員に周知し、女性が活躍できる職場環境であることをアピールする。
- ・令和3年4月～ 医師短時間勤務制度を説明し、女性医師の確保に努める。

目標2：年次有給休暇取得率を70%以上にする。

〈取組内容〉

- ・令和3年4月～ 年休取得状況を把握し、取得率の低い部署に取得を促すとともに、ゴールデンウィークや年末年始等の連休前後の年次有給休暇取得を推奨し、長期休暇の取得促進を図る。
- ・令和3年4月～ 管理監督者が率先して年次有給休暇を取得するなど、各部署において年次有給休暇を取得しやすい環境整備を図り、年5日の有給休暇を確実に取得するとともに、半日年休の活用を含め、年次有給休暇取得の促進を図る。

女性の活躍に関する情報公表

【管理職に占める女性職員の割合】

32.2%

(令和7年4月現在)

【有給休暇取得率】

77.2%

(調査期間：令和5年4月1日～令和6年3月31日)

【男女の賃金の差異】

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	63.3%
正規	64.8%
非正規	56.3%

※正規職種別

医師 83.6%、看護職 104.4%、医療職 86.5%、事務職等 70.8%、その他 81.9%

- ・対象期間：令和6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）
- ・賃金について、基本給、各種手当、賞与等を含み、退職手当を除く。
- ・出向者については、機構外への出向者を除き、機構への出向者を含む。