

天草病院 行動計画

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づき、誰もが個々の能力を十分に発揮できる環境を目指し、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

2 内容

目標1：男性職員の育児休暇取得者1人以上。配偶者の出産・育児に伴う休暇を希望に沿って取得できるように環境を整える。

令和8年4月～ 育児休暇について各部署へ周知を行い、全職員に理解を呼びかけ、育児休暇や出産育児等に伴う休暇を取得しやすい環境を作る。

令和8年4月～ 配偶者が出産予定の男性職員に対して、改めて制度の説明やどのような形で休暇を取得するか面談の場を設ける。

令和8年4月～ 配偶者が出産した男性職員の休暇の取得状況を確認し、労働環境や制度について検討し、より働きやすい環境を提供できるように取り組む。

目標2：年次有給取得率の向上を図る。

令和8年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する

令和8年4月～ 有給休暇付与月(6月・12月)にあわせ、前月より取得を促す

令和8年4月～ 定期的に各部署へ取得状況を報告し、計画的に取得するための一助とする。

女性活躍推進法に関する情報の公表

職員の割合		管理職の割合	
男性	女性	男性	女性
34.1%	65.9%	41.2%	58.8%

(令和8年1月)

区分	男女の賃金の差異 (女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金)
全職員	37.2%
正規雇用労働者	13.0%
非正規雇用労働者	105.6%

(令和6年4月～令和7年3月)

■賃金：基本給、諸手当、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職金、交通費を除く。

正規雇用労働者：期間の定めがない職員を含む。

非正規雇用労働者：パートタイマー、アルバイトを含み、派遣社員は除く。

■差異についての補足説明

<正規雇用労働者/非正規雇用労働者>

相対的に給与水準が高い医師が含まれており、また正規雇用労働者には女性医師がいないため、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 (女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金)
全職員	99.9%
正規雇用労働者	100.0%
非正規雇用労働者	99.6%