

# 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が管理職として活躍できる環境整備のため、次のように行動計画を策定します。

## 1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

## 2. 当法人の課題

課題：産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に達していない。

## 3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を 34.0%以上にする。

※現状の数値は下表参照

数字でみる当法人の女性活躍 ※当協会の現状を数字で示しています。

### 1. 採用した正職員に占める女性労働者の割合（平成 27 年度）

項目	病院	健診	在宅	全体
直近事業年度の女性の採用者数	27 人	4 人	4 人	35 人
直近事業年度の採用者数	35 人	6 人	4 人	45 人
採用した労働者に占める女性労働者の割合	77.1%	66.7%	100.0%	77.8%

当協会は女性職員の多い職場であり、直近の採用者の 8 割近くが女性職員です。

### 2. 正職員の男女の平均継続勤務年数の差異（平成 27 年度）

項目	病院	健診	在宅	全体
女性の平均継続勤務年数	10.7 年	10.0 年	10.2 年	10.3 年
男性の平均継続勤務年数	11.9 年	13.2 年	2.9 年	9.3 年
男女の平均継続勤務年数の差異	89.9%	75.8%	351.7%	110.4%

施設によって異なりますが、全体では女性の平均勤務年数が男性より 1 年ほど長くなっています。

### 3. 管理職に占める女性職員の割合（平成 27 年度）

項目	全体
女性の管理職数	17 人
管理職数	55 人
管理職に占める女性労働者の割合	30.9%

民間企業の平均 7.9%をはるかに上回った数字です。多くの女性管理職が活躍しています。  
※管理職とは、課長より上位の役職者（役員を除く）を指します

### 正職員の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（平成 27 年度）

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月
各月ごとの平均残業時間	11.4	11.4	13.9	14.5	11.1	13.0	13.6	12.2	13.3	14.7

女性が活躍するためには、ワークライフバランスが欠かせません。  
ここでは、当協会の各月の平均残業時間を示しています。