

## 医療法人原会 行動計画

管理職(課長職以上)のみならず、指導職(主任職)の職階層においても1人でも多くの女性が法人運営の中枢で活躍できる雇用環境の整備を行うとともに男性の積極的な育児参画と職場における子育てしやすい環境を促進するため次のような行動計画を策定する。

1.計画期間 令和6年4月1日 ~ 令和9年3月31日

2.法人の課題 (1)男性が育児へ参加できる環境整備、職場風土の意識に課題がある。  
(2)女性の指導・管理職(主任職層以上)のキャリアイメージの形成に課題がある。

3.目標と取り組み内容・実施時期

**目標1 女性職員に占める主任層以上の役職者割合18%以上を目指します。**

【取り組み】

女性職員に対して、主任以上の上位階層のキャリアイメージを形成するためのキャリアパス事例等のセミナーやマネジメント研修といった能力開発、育成プログラムの仕組みや制度を策定した上で実行し、男性職員に占める管理職者率23.0%の水準に近づける。

(令和6年8月~)

女性職員に対して、必要とする研修等のプログラムのニーズを把握するためのアンケートやヒヤリングを実施し、同時に指導職(主任職層)候補の把握を行う。

(令和6年12月~)

アンケート、ヒヤリング結果を踏まえて、カリキュラムを検討し育成計画を決定する。

(令和7年4月~)

決定したカリキュラムに基づき意識づけも含めたキャリア形成に資する研修を実施する。

**目標2 男性の育児休業取得率15%以上、平均育児休業取得期間60日以上**

【取り組み】

男性が育児休業を活用し育児に参加することの推進が図れる働き方についての意識向上と勤務環境の整備等を行い長期間取得できる支援を実行します。

(令和6年8月~)

育児休業取得を推進するために育児休業取得の事例紹介、諸制度の周知を行い取得推進を図る。

(令和6年12月~)

育児休業を取得しやすい職場環境整備として、育児に関する意識向上に向けた研修会を実施する。

(令和7年4月~)

男性が長期間の育児休業を取得するために専門家による仕事と子育ての両立に関する制度説明会を実施し、また必要に応じて個別の相談会を行う。

### 男女の賃金の差異に関する情報公表

公表日:2024年8月1日

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	91.3%
正規職員	83.7%
パート・有期職員	127.7%

(説明欄)

対象期間:令和5年度(2023年4月1日から2024年3月31日まで)

賃金:基本給、職務手当、役職手当等諸手当を含み、通勤手当等は除く。

正規職員:期間の定めのない契約により雇用されていて、賃金が日給月給で雇用されている職員

パート・有期職員:パートタイマー、嘱託を含み派遣社員を除く。

\*パート職員については、正規雇用労働者の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

差異についての補足説明:

医療、介護事業の業態であるため原則有資格者を多く雇用しており、基本給の賃金額の決定においては、資格別の賃金体系となっているために男女の性別による賃金の差異は、ほとんど生じないが男性職員において扶養手当(18歳未満の子、妻)や役職手当を受給している者の率が多いため差異が生じる。またパート、有期職員については、職種別(例えば看護師と送迎運転手)による職員数の比率の高低により差異が生じている。

その他の女性の活躍に関する情報公表 (公表日 2024年8月)

公表項目	割合(%)
看護介護職で採用した労働者に占める女性の割合	68.7%
その他の職種(事務職等)で採用した労働者に占める女性の割合	47.9%

公表項目	割合(%)
男性の育児休業取得率	2.8%
女性の育児休業取得率	100.0%

  

公表項目	期間(日数)
男性の育児休業取得期間	28.6日
女性の育児休業取得期間	313.5日

公表項目	割合(%)
女性職員に占める役職者(主任階層以上)の割合	11.4%
男性職員に占める役職者(主任階層以上)の割合	23.2%