

社会医療法人真泉会 一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員が 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 令和3年3月1日から令和8年2月28日までの5年間

2 内容

課題1 現状、男性職員の育児休業取得率 0%
目標1 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般を周知し、男女共に育児休業取得率 100%を達成する

<対策>

- ・令和3年3月～ 閲覧物の準備 着手。
- ・令和3年4月～ 就業規則の「育児・介護休業」の項目などがいつでも職員に閲覧できるように 各部署に備え付けて 周知する。
- ・令和3年6月～ 職員に対し各種制度をまとめたパンフレットを作成及び広報誌に掲載し配布する。

<現状> 令和4年度

- ・男性職員の育児休業取得率 60%

課題2 現状、女性職員の管理職の割合 33%、育児休業 100%
目標2 女性職員の管理職の割合 35%以上と育児休業 100%の維持

<対策>

- ・令和3年4月～ 管理職候補の職階にある女性職員を対象とした研修・セミナー等を実施し、昇任意欲を醸成する。
- ・令和3年6月～ 性別役割分業意識の阻害要因であるアンコンシャス・バイアスに関する研修等を実施する。

<現状> 令和4年度

- ・管理職(主任以上)に占める女性の割合 47.3%
- ・女性職員の産前産後休暇、育児休暇取得率 100%

3 情報公開

◆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)

	男女の賃金差異
全労働者	53.9%
正社員	54.0%
パート	148.6%

対象期間：令和4年度(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)

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。

正社員：産・育休取得者、育児短時間労働者を含み、理事長、社外役員を除く

パート：パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間(8時間/日)をもとに人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：

<全労働者・正社員>

相対的に賃金が高い医師職が女性より男性が多いため、賃金格差が生じていると考えられる。