

2024年6月1日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

医療法人財団医親会

当法人の女性職員全員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を十分発揮し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定して推進していく。

1. 計画期間 2024年6月1日～2029年3月31日までの5年間

2. 課題

- ①退職者数は年々減少傾向ではあるものの、退職理由として、30%～34%が家庭の事情、19%が体調不良となっているが、法人として事前に把握する手段がない。
- ②次世代層で管理職を積極的に目指そうとしている従業員が必ずしも多くない。

2. 取組み内容

目標1： 女性職員の勤続年数を引き続き1年（約11%）延長させる。

<取組内容>

- 2024年10月～ 全職員から直接意見聴取できる仕組みの構築を検討する。
- 2025年4月～ 階層別研修等を活用して、女性同士のネットワーク形成支援を行う。

目標2： 今後5年間で女性管理職を5名増加させ、全管理職における女性管理職の割合60%を目指す。

<取組内容>

- 2025年1月 次期管理職候補の職員に対して、法人として求める管理職像や期待する役割等を示すとともに、昇格意欲の喚起できるような研修等の機会を設定する。

以上

改正女性活躍推進法に基づく情報公開について

医療法人財団医親会は、改正女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主として、以下の情報を公表する。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

＜労働者に占める女性労働者の割合（2024年4月1日現在）＞

雇用形態	男性	女性	計	男女比率(%) (男性:女性)
正職員	36	207	243	14.8% : 85.2%
契約職員 (シニア職員含む)	4	8	12	33.3% : 66.7%
パートタイマー職員	1	108	109	0.9% : 99.1%
派遣社員	0	25	25	0.0% : 100.0%
計	41	348	389	10.5% : 89.5%

＜男女の賃金の差異（2024年3月現在）＞

区分	男女の賃金の差異
全労働者	80.3%
正職員	82.9%
パートタイマー／契約職員	84.0%

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

＜男女の平均勤続年数の差異（2024年3月現在）＞

	男性	女性	差異
正職員	14.11	9.68	4.43
契約職員 (シニア職員含む)	20.33	6.60	13.73
パートタイマー職員	1.00	7.40	-6.4
勤続年数平均	11.81	7.89	3.92