

女性の活躍に関する情報

医療法人養和会

1. 男女の平均勤続勤務年数の差異

令和5年4月現在

職種	男性	女性
医師	8.9年	7.4年
看護職	13.9年	12.6年
介護職	8.9年	10.8年
コメディカル(技能職)	10.1年	12.5年
事務職	10.3年	14.6年
全体	10.4年	11.6年

2. 管理職に占める女性労働者の割合

令和5年4月現在

女性の管理職数	22人
管理職数	50人
管理職に占める女性労働者の割合	44.0%

3. 男女の賃金差異の状況(※医師を含める平均値)

対象期間: 令和4年度

	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)
正職員	90.4%
有期契約労働者	94.0%
全職員	82.4%

医療法人養和会 行動計画①

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和8年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1:計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性職員の取得率を100%にすること

〈対策〉

- ・令和5年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象職員を把握した場合は、制度取得のお知らせをする。

目標2 育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する。

〈対策〉

- ・令和5年4月～ 定期的に復職支援を含め、研修を実施する。
復職後の時短勤務等の制度を周知する。

目標3 マタハラ・セクハラ・パワハラ防止のための取り組み。

〈対策〉

- ・令和5年4月～ 全職員を対象とした研修を毎年実施。
また、相談しやすい環境をつくる。

医療法人養和会 行動計画②

女性が能力を発揮し、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する。

1. 計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和8年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1:係長以上の管理職に占める女性割合を50%以上とする。

〈対策〉

- ・令和5年4月～女性の管理職候補者を対象としてキャリア意識を醸成するため、候補者に対して上席者が個別面談等により動機づけを行い、候補者が相談できる窓口を設置する。

目標2:年次有給休暇の年間平均取得日数を1日以上増加させる。

〈対策〉

- ・令和5年4月～年次有給休暇の取得率の低い職員に対する取得促進の声掛け