

「次世代育成法及び女性活躍推進法」に基づく法人行動計画

当法人では、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します。

【計画期間：令和5年4月1日～令和10年3月31日までの5年間】

目 標1

男性の子育て目的の休暇を促進し、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供や研修を行います。

- 令和5年 6月 子育て目的の休暇について整理し、ポスター等で掲示
- 令和6年 3月 制度利用実績の確認、評価初任者研修にて説明
- 令和6年 9月 役割分担意識の是正となるための情報発信や研修の実施

目 標2

男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けて、ハラスメントの相談窓口に関する研修と実態把握としてのアンケートを年2回以上実施します。

- 令和5年 7月 ハラスメント研修の計画、実施（毎年実施）
- 令和5年10月 ハラスメントに関する実態把握としてアンケート調査（毎年実施）
- 令和6年 3月 初任者研修にて説明

目 標3

職場生活と家庭生活の両立を支援するために、時短制度や看護休暇等に関して、労働者・管理者へ周知し男女共に制度を利用する職員の割合の20%増を目指します。

- 令和5年 8月 ポスター等による情報発信と周知（毎年実施）
- 令和5年10月 両立支援に関する制度についてアンケート調査（毎年実施）
- 令和6年 3月 制度利用実績の確認、評価

女性の活躍推進に関する情報公表

(令和4年度実績)

- 管理職に占める女性労働者の割合 73.8% (42名中31名)
- 役員に占める女性労働者の割合 12.5% (8名中1名)
- 男女の平均継続勤務年数の差異 0.1年 (男性13.5年 女性13.4年)
- 労働者1か月の平均残業時間 2.5時間
- 採用者に占める女性比率 採用32名 うち女性21名 65.6%
- 男女の賃金の差異

区 分	男女の賃金の差異 (男性の年間平均賃金に対する女性の年間平均賃金の割合)
全労働者	86.9%
正社員	91.0%
有期雇用職員・パート	104.8%

※対象期間 : 令和4年度 (令和4年4月1日~令和5年3月31日)

賃 金 : 基本給、諸手当、賞与

有期雇用職員・パート : 嘱託医を除く

人員数はパートも実人数でカウント