

医療法人和光会 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

1) 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日の5年間を計画期間とします。

2) 計画の推進体制

- (1) この計画の対象職員は、医療法人和光会の職員です。
- (2) 事務において各年度の計画の実施状況を点検及び検証いたします。
- (3) 取組状況や目標をホームページで公表いたします。

3) 現状把握と課題分析

医療法人和光会の現状を次のとおり把握し課題を分析しました。

(1) 採用者に占める女性割合

|        | R6年度  |       |
|--------|-------|-------|
|        | 常勤    | 非常勤   |
| 看護職    | 100%  | 100%  |
| 介護職    | 71.4% | 0%    |
| その他の職種 | 100%  | 66.6% |

R6年度採用者；看護職 14名（1名）  
介護職 8名（1名）  
その他職種7名（1名）（）内は非常勤再掲

(現状)

採用は女性 89.7%、男性 10.3%と女性採用の割合が高い。  
看護、介護職及びその他の職種ともには女性採用割合が高い。

(課題)

女性採用割合は現状で問題はないが、看護、介護職の男性応募が少ない。  
介護スタッフ不足の大きな課題である。

(2) 管理職（主任以上）に占める女性の割合

| R6 年  | 全体 | 男性 | 女性 | 女性割合  |
|-------|----|----|----|-------|
| 看護    | 13 | 1  | 12 | 92.3% |
| 介護    | 12 | 3  | 9  | 75.0% |
| その他職種 | 21 | 7  | 14 | 50.0% |
| 全体    | 46 | 11 | 35 | 76.0% |

管理職46名中 女性35名 (76.0%)

(現状)

医療法人の特徴として以前より女性管理職の割合が高い。

(課題)

男性管理職（看護・介護部門）の積極的登用も必要。

(3) 男女別育児休業取得率及び取得期間

|    |       |        |
|----|-------|--------|
| 女性 | 6名    | 100%取得 |
| 男性 | 該当者なし | —      |

(現状)

育児休業については、女性取得は100%と積極的に取得している。

一方で男性はR6年度、該当者なし。過去にも2名のみ（共に2か月間）。

(課題)

男性の育児休業取得を年間に1名以上取得する。

(4) 年次有給休暇取得状況（平均取得日数）

|        | 【R6年】 |
|--------|-------|
| 全体     | 7.9 日 |
| 看護職    | 7.8 日 |
| 介護職    | 8.6 日 |
| 厨房     | 6.1 日 |
| 医療技術職※ | 9.0 日 |
| 事務     | 6.5 日 |

※医療技術職（薬局、歯科、レントゲン、リハビリ、相談員、外来）

（現状）

年次有給休暇取得（年間 5 日間）が義務化され、有給取得数は増えてきている。  
一方、当法人は就業規則上の年間休日数が 123 日、一日労働時間 7.5 時間であり、人員の確保及び業務効率化の努力が必要である。

（課題）

有給取得により、一日の勤務者が以前に比べ減っているため、業務分担や業務効率化など限られた職員での対応が必要となっている。

(5) 男女の賃金の差異

| 区分    | 男女の賃金の差異         |
|-------|------------------|
|       | （男性賃金に対する女性賃金割合） |
| 全労働者  | 52.6%            |
| 正社員   | 59.2%            |
| パート職員 | 26.5%            |

・対象期間      2024 年 1 月～12 月

・賃金            各種手当含む

※全労働者で男女の賃金差異は医師の内、男性医師が多いことが理由。

看護介護職等は男女による賃金差なし（100%）

※パート職員での男女差異は男性（医療専門職）女性（介護補助）のため

#### 4) 目標と取組み

目標 1 ; 男性職員が育児休業を年 1 名以上取得する。

(取組内容)

- |              |                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------|
| 2022 年 4 月～  | 職員会議にて本目標を周知する。<br>取得しにくい状況調査（アンケート）を実施する。<br>育児休業について相談窓口を設置する。 |
| 2022 年 10 月～ | 上半期の取得状況を管理職が参加する会議にて報告。                                         |
| 2023 年 4 月～  | 前年度取得状況を職員に周知し、会議にて課題を抽出する。                                      |
| 2025 年 4 月～  | 上記継続                                                             |

目標 2 ; 年 1 名以上、管理職が外部研修に参加しマネジメント能力の向上を図る

(取組内容)

- |              |                                        |
|--------------|----------------------------------------|
| 2022 年 4 月～  | 看護師長以上の管理職 1 名の外部研修受講<br>(看護協会主催：5 か月) |
| 2022 年 10 月～ | 研修受講後、管理会議にて内容報告                       |
| 2023 年 4 月～  | 新たに管理職 1 名の受講開始                        |
| 2025 年 4 月～  | 新たに管理職 1 名の受講開始                        |

目標 3 ; 年次有給休暇の取得促進

他部署に比べ、事務職の取得率が低いので平均取得 7.0 日以上を目標にする。

(取組内容)

- |              |                           |
|--------------|---------------------------|
| 2022 年 4 月～  | 職員会議にて部署毎の年次休暇取得率の報告と課題説明 |
| 2022 年 10 月～ | 上半期取得率の報告                 |
| 2023 年 4 月～  | 前年度取得率の報告と課題抽出。           |
| 2025 年 4 月～  | 上記継続                      |