

当会では、「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を運営理念の一つとし、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和9年3月31日までの3年間

### 目標1 年次有給休暇の取得の取得促進のための措置

#### ※目標達成のための対策

6年5月 有給休暇の制度の説明等を管理職に行う

随時 職位へ使用方法や制度についての説明を行う

概ね半年毎 有給休暇等の使用状況について確認 使用率が低い部署に聞き取り 使用向上を目指す

随時 入職時に翌月より使用できる旨の説明と有給休暇付与と使用についての理解を深める

毎年、申請用紙の記入取得しやすいように改善

### 目標2 職員の子の看護休暇・介護休暇の取得率を向上させる

#### ※目標達成のための対策

随時 子の看護休暇制度・介護休暇制度についての説明を行い周知を行う

6年5月 子の看護休暇・介護休暇(有給休暇用紙兼ねる)の申請用紙の配布

随時 入職者に対して男女問わず子の看護休暇周知を行う

6年から毎年 一年の使用状況確認 改善点等検討 3年間に該当者全員の取得を目指す

### 目標3 男性職員の育児休業の取得を目指す

#### ※目標達成のための対策

6年4月～ 配偶者の妊娠が分かった際に事業所にて子の育児休業制度の説明し周知を行う

6年4月～ 出産が近くなった配偶者をもつ職員に制度の説明を行い本人の意思を確認する

随時 申請該当者に対して説明(社会保険等)を行う

6年から毎年 一年の使用状況確認 改善点等検討 該当者の全員の取得を目指す

当会では、「女性が活躍できる場を充実させ、仕事と生活が両立できる体制づくり」を運営理念の一つとし、全職員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間 令和4年2月14日 ～ 令和7年3月31日までの3年間

**目標1** セクシュアルハラスメント等に関する各種相談 窓口への相談の件数を増やす  
(現在0件 3年間1件以上の利用を促す)

### ※目標達成のための対策

4年2月 窓口があることを職員に周知

随時 職位へ使用方法についての説明を行う

毎年、利用した職員へ聞き取りを行い、より良い窓口に改善を行う。

**目標2** 男性育児休業取得率及び平均取得期間を上げる  
(現在利用者1件 3年間で3件以上の利用を促す)

### ※目標達成のための対策

4年2月～ 配偶者の妊娠が分かった際に事業所にて子の育児休業制度の説明し周知を行う

4年4月～ 出産が近くなった配偶者をもつ職員に制度の説明を行い本人の意思を確認する

随時 申請該当者に対して説明(社会保険等)を行う

3年から毎年 一年の使用状況確認 改善点等検討

# 女性活躍推進法に関する情報公開

女性同労者に対する職業生活に関する機会の提供

⑤管理職に占める女性労働者の割合（令和5年10月1日現在）

女性63% 男性37%

⑨男女の賃金の差異

対象期間：令和4年1月1日～令和4年12月31日（税務会計年度令和4年度）

正職員：月給者全員

パート：時給計算者全員

賃金：通勤手当を含む全支給金額を使用

区分	男女の賃金の差異 (男女の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	71.3
正職員	81.1
パート	90.3

職業生活と家庭生活のとの両立

⑥有休休暇取得率

令和4年4月1日～令和5年3月31日

有給休暇取得率100%

医療法人成春会

令和5年10月10日更新