

## 医療法人群栄会行動計画（女性活躍推進法）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、また働きやすい雇用環境を作ることにより、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

### 目標①

職員全体における管理職に占める女性の割合が低い。

#### 対策

令和3年4月 部署ごとの男女別評価検証。必要に応じ評価基準検討。

令和4年4月 必要に応じ評価基準の課題検証

令和5年4月 必要に応じ評価基準の課題検証

令和6年4月 必要に応じて検証をもとに評価を本格実施

令和7年4月 必要に応じて検証をもとに評価を本格実施

### 目標②—1

男性職員の育児休業促進を図る為、制度の情報提供を行う。

#### 対策

令和3年4月 制度の実態把握、検討

令和4年4月 制度に関する資料作成・周知

令和5年4月 制度に関する資料作成・周知

令和6年4月 制度に関する資料作成・周知

令和7年4月 制度に関する資料作成・周知

### 目標②—2

年次有給休暇の取得向上を目指し、取得しやすい環境・制度を整備する。

#### 対策

令和3年4月 制度の実態把握、検討

令和4年4月 制度に関する資料作成・周知

令和5年4月 制度に関する資料作成・周知

令和6年4月 制度に関する資料作成・周知

令和7年4月 制度に関する資料作成・周知

## 男女の賃金差異に関する実績

2023年3月31日時点

女性 正規職員：245名 / 非正規職員：55名

男性 正規職員：158名 / 非正規職員：12名

区分	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)
全労働者	68.7%
正規職員	71%
非正規職員	82%