

社会医療法人健生会 女性活躍推進法 他における公開情報

①男女の賃金格差における差異

2022年度 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

区分	男女の賃金差異
全職員	60.21%
常勤職員	71.26%
非常勤職員	88.14%

②管理者・職責者に占める女性職員の割合

2023年8月1日時点

管理者	42.7%
職責者	58.0%

※管理者：課長級以上 職責者：係長級

③労働者の一月当たりの平均残業時間

2022年度	11時間9分
--------	--------

④男性職員の育児休業の取得割合

2022年度	50%	3/6名
--------	-----	------

⑤採用情報の公表

	新卒採用者数	中途採用者数
2020年度	21名	11名
2021年度	17名	21名
2022年度	13名	23名

## 女性活躍推進法に基づく社会医療法人健生会行動計画

2021年3月31日  
社会医療法人健生会  
理事長 横山 知司

女性職員の活躍推進及び能力の更なる発揮をできるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日から2024年3月31日まで
2. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 職員の平均勤続年数を男女ともに10年以上とする

### <取組内容>

2021年3月現在、在職者の平均勤続年数は男性8年11ヶ月、女性9年7ヶ月である。男性職員、女性職員ともに平均勤続年数を目標の10年以上となるように分析、対策を実施する。

- ・2021年4月～ 年代別、就業年数別等、離職理由の分析実施
- ・2021年7月～ 分析に基づき、改善策、定着を図る施策検討・具体化
- ・2021年10月～ 具体化した改善策・定着を図る施策の実施
- ・2022年4月～ 前年度の結果を基に分析・改善策の検討・実施
- ・2023年4月～ 前年度の結果を基に分析・改善策の検討・実施

目標2 育児休業の取得率を次の水準以上にする

- ・男性職員 毎年1人以上取得すること
- ・女性職員 毎年の取得率を100%にすること

### <取組内容>

- ・2021年4月～  
管理者教育年間計画に育児休業制度についての研修を設ける  
全職員に育児休業制度についての周知を行う  
育児休業取得者の職場復帰にあたり、本人と面談を行い場合によっては働きやすい部署へ異動配置を行う。