

医療法人同仁会（社団） 行動計画

職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日

2 内容

目標 1 令和 12 年 3 月 31 日までに、子どもの出生時に男性職員が就業規則第 40 条特別休暇を完全取得できる。

<対策>

- ・ 令和 7 年 4 月～ 職員研修等を通じて周知、啓発の実施。

目標 2 令和 12 年 3 月 31 日までに、男性職員が育児休暇の取得状況を次の水準以上に
する。
年に 1 人以上取得すること。

<対策>

- ・ 令和 7 年 4 月～ 職員研修等を通じて周知、啓発の実施。

目標 3 令和 12 年 3 月 31 日まで、事業所内保育所運営の促進をはかり、受入れ定員（1
日 20 名）を満たす。

<対策>

- ・ 令和 7 年 4 月～ 職員研修等を通じて周知。

令和 7 年 6 月 30 日

職員各位

医療法人同仁会（社団）

医療法人同仁会（社団）
女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日

2 内容

【目標 1】 令和 12 年 3 月 31 日までに、職員一人当りの年間有給休暇取得率を 70%にする。

【対策】

令和 7 年 4 月～ 有給取得率調査（年 1 回実施）

職員研修等を通じて周知、啓発の実施。

半日有給取得の推進。

【目標 2】 令和 12 年 3 月 31 日までに、セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談件数 0 件を継続する。

【対策】

令和 7 年 4 月～ 職員研修等を通じて周知、抑制の実施。

令和8年5月1日

医療法人同仁会（社団）

女性活躍推進法に基づく情報公表

当法人では、女性が能力を十分に発揮できる職場環境の整備を目的として、女性活躍推進法に基づき、次の項目を公表します。

1. 男女間賃金差異 対象期間：令和7年度（令和7年3月21日～令和8年3月20日）

全労働者	75.9	%
正社員	75.7	%
パート	108	%

*賃金：通勤手当を除く総支給額

*パート：フルタイム労働者の所定労働時間をもとに
人員数の換算を行っている

*賃金差異の補足説明

管理職は男性全体の20.4%・女性全体の6.4%の割合となる

この差異が賃金格差につながっていると考えられる

2. 女性管理職比率

	男性	女性	女性割合
管理職	34名	21名	38.2%

*役員・参与は含まず

3. 係長級にある者に占める女性労働者の割合

	男性	女性	女性割合
係長級	15名	29名	65.9%

4. 有給休暇取得率

	男性	女性
医療・専門職	69.1%	67.6%
介護・福祉・技術職	52.7%	66.4%
事務職	40.0%	72.5%
パート	72.2%	83.0%