

医療法人財団厚生協会 東京足立グループ

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法）

1. 計画期間

令和7年9月1日～令和12年3月31日（5年間）

2. 現状把握と課題分析

職員総数：約600名（常勤・非常勤含む）

- ・女性職員割合：約60%
- ・女性医師割合：24%（日本の女性医師割合：23%）
- ・女性管理職の割合：25.4%（日本の医療・福祉業界の女性監理職の割合44.2%）

勤続年数 男性13.5年（常勤15.0年、パート7.2年）

女性11.5年（常勤12.1年、パート8.8年）

男女常勤賃金格差について

当院の女性賃金は男性の67.6%であり、日本の平均的賃金格差75.8%より低くなっているが、各職種（医師・看護師など）における男女の賃金格差は特に設けていない。

【課題】

女性管理職の割合は、医療福祉業界割合より低い。

常勤職員の男女の平均継続勤務年数の差異。

3. 目標

項目	目標
女性管理職の割合	女性管理職の増加を目指す。
平均継続年数の男女差異	男女の平均継続年数の差を小さくする。
育児休業取得	育児休業を希望している職員の取得率は100%であり、今後も継続して実施していく予定。
労働時間の状況	所定外労働時間が、月平均30時間を超える職員の所定外労働時間を5年間で10%削減する。

4. 取り組み内容と実施紀時期

目標	取り組み内容
女性管理職の増加	柔軟な働き方の実施（継続） 育児や介護支援の強化（継続） 男性の家庭参加の訴求 ロールモデルとなる女性管理職の育成 女性監理職育成プログラムの作成
男女の平均継続年数の差を少なくする	柔軟な働き方の実施（継続） 育児や介護支援の強化（継続） 男性の家庭参加の訴求 退職理由の調査と対策を講じる
所定外労働時間の短縮	業務内容を見直し、不要・非効率な業務を見直す。 残業時間を可視化し、職員ごとに傾向を分析する。 長時間労働の原因を特定する。 属人的業務の見直し、業務の再設計により時間外タスクの削減を図る。