

医療法人 仁友会
女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が職業生活においてその能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定しました。

1) 計画期間

2026年8月1日～2031年7月31日までの5年間

2) 計画内容

目標 1.	女性が働きやすい職場であるためにハラスメント規程の整備と相談しやすい環境づくりの推進を行う
-------	---

《取組内容》

2026年10月	ハラスメント相談窓口（匿名含）の整備・周知強化し認知度100%にする
2027年10月	管理職及び一般職員に対しマタハラ・パワハラ等の防止研修に加え、月経・更年期・不妊治療等の「女性の健康特有」への理解を深める研修を年1回以上実施する
2028年10月	心理的安全性を高めるため人事総務部門や産業医と連携し、健康課題や職場の悩みを匿名で相談できる特設窓口(オンライン・対面)を設置・周知する

目標 2.	多様な働き方を選択できる柔軟な勤務環境の整備と女性のキャリア支援の推進を行う
-------	--

《取組内容》

2026年10月	介護休業及び育児休業復職後の働き方について、雇用形態転換などの柔軟な対応を行う 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の職員への周知及び、対象者への相談窓口体制の充実をはかる 女性職員の育児休業取得率 100% を維持し、男性育休取得率40%を目指す
2027年10月	育児・介護と両立できる短時間正社員制度等の策定・運用検討
2028年10月	女性リーダー育成のためのキャリア研修の実施 ※女性管理職の割合30%以上を目指す

当法人における女性の活躍の現状に関する情報公開（2025年度実績）

1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

正規雇用	71.8%
非正規雇用	76.7%

2) 男女の平均継続勤務年数の差異

	女性	男性
正規雇用	7.9年	10.3年
非正規雇用	9.1年	10.7年

3) 男女の賃金の差異

正規雇用の男女の賃金の差異	78.3%
非正規雇用の男女の賃金の差異	123.6%
全労働者の男女の賃金の差異	83.0%

※ 対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日 賃金：通勤手当等を除く

4) 女性管理職の割合

24.0%

5) 男女別の育休取得率

女性	男性
100.0%	25.0%