令和７年１月31日
（変更日：令和７年６月30日）

一般財団法人岩手済生医会　一般事業主行動計画
（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法　一体型）

職員が、「仕事と家庭の両立」ができ、継続的就業ができるよう支援し、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２月１日～令和12年３月31日まで
２．本法人の課題
課題１：男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低く、管理職を目指す女性が少ない。

課題２：男性職員の育児休業（産後パパ育休を含む）取得率の増加を目指し、周知する。
３．　内容
目標１　管理職に占める女性の割合を40%以上継続できるようにする。
《対策》

令和７年２月～	長期的なキャリア形成を目指し、女性管理者の候補者の育成に取り組む。
令和７年度～	管理職候補となる女性職員を対象としたキャリア意識の向上を図る。

目標２　男性職員の育児休業（産後パパ育休含む）取得率を20%以上となるように継続的に支援する、また、取得率の増加を目指し、女性の活躍を支援する。
《対策》

令和７年２月～	育児休業制度等（産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など）について、再度、制度等の周知を図るためパンフレット若しくはリーフレットを作成して、継続的周知。
令和７年２月～	育児休業の取得を希望する職員へパンフレット等を配付、または制度の説明を行う。
令和７年度～	職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発。

男女の賃金の差異

区分	男性の賃金に対する女性の賃金割合
全労働者	７５．８％
正職員	７６．４％
有期職員	１０５．０％
対象期間：令和６年度（令和６年４月１日～令和７年３月31日まで） 賃　　金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含む（退職手当、通勤手当等を除く） 正職員：正規職員、嘱託職員、再雇用職員 有期職員：臨時職員（派遣職員を除く）	
差異についての補足説明 　全事業年度と比較し、男女間賃金格差は、同様の推移となっている。	

法人全体の役職者に対する割合

男性：　５４．４１％	女性：　４５．５９％

男女の平均継続勤務年数

男性：　１３．０１年	女性：　１１．０９年

男性職員の育児休業取得率

期　　間	男性労働者の育児休業取得率
令和６年４月１日～令和７年３月31日	５７．１４％

女性職員の育児休業取得率

期　　間	女性労働者の育児休業取得率
令和６年４月１日～令和７年３月31日	１００％