

一般事業主行動計画

【次世代育成支援対策推進法】

社会医療法人大成会 福岡記念病院は、職員が仕事と子育ての両立など仕事と生活の調和を図ることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、次のように行動計画を策定する。

計画期間

令和 6 年 12 月 1 日～令和 11 年 11 月 30 日 （5 年）

計画内容

目 標

働き方改革による 年次有給休暇の年 5 日以上を取得を確実に履行した上で、全体的な有給休暇の取得率についても 80%を確保する。

対 策

- ・役職者の意識改善を促し、職場全体の有給休暇の取得率を上げていく。
- ・働き方改革など法改正の趣旨について理解を深めてもらうよう職員周知していく。

【女性活躍推進法】

社会医療法人大成会 福岡記念病院は、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、次のような行動計画を策定する。

計画期間

令和 6 年 12 月 1 日～令和 11 年 11 月 30 日 （5 年）

当院の課題 1

ワーク・ライフバランスを図るため、業務の効率化が必要である。

定量的目標

有給休暇の取得について個人差をなくし、有給休暇取得率 8 割を確保する。

取組み内容

役職者の意識改善を促し、職場全体の有給休暇の取得率を上げていく。
働き方改革など法改正の趣旨について理解を深めてもらうよう職員周知していく。

当院の課題2

女性職員の継続勤務年数が男性職員に比べて低い。

項目	全体
女性の平均継続勤務年数（A）	6.3 年
男性の平均継続勤務年数（B）	7.9 年
男女の平均継続勤務年数の差異（A/B）	79.7%

定量的目標

男性職員の平均継続年数に対する女性職員の平均継続年数の割合を 80%以上とする。

取組内容

【女性の活躍の現状に関する情報公表 令和 8 年 4 月 1 日現在】

管理職に占める女性労働者の割合	56.25%
採用した労働者に占める女性労働者の割合	70.09%
男女の平均継続勤務年数の差異	79.7%

男女の賃金の差異

（対象期間：令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

	男女の賃金の差異％ （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
正規労働者	52.3%
非正規労働者	152.9%
すべての労働者	52.4%

※上記には給与水準が高い医師が含まれ、正規労働者・すべての労働者の医師には男性が多く、非正規労働者には女性医師が入っているためこのような結果となった。医師及び役員を除いて集計を行うと、下記のとおりとなる。

	男女の賃金の差異％ （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
正規労働者（医師・役員除く）	87.0%

【育児・介護休業法】

男性労働者の育児休業等取得率の公表について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）に基づき、当法人の男性労働者の育児休業等と育児目的休暇の取得状況を公表します。

令和 7 年度

66.6%（事業年度令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第 23 条第 2 項（3 歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第 24 条第 1 項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業