

医療法人社団純正会 一般事業主行動計画

1. 労働者数及び男性・女性労働者の割合

常時雇用する労働者の数 590 人（うち有期雇用労働者 260 人）
男性労働者の数 143 人（24.2%） / 女性労働者の数 447 人（75.8%）

2. 計画期間

2023 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

3. 当法人の課題

妊娠中、出産後の女性労働者の健康及び就業を確保できる職場環境を整備する。

4. 取組内容と実施時期

①2023 年 4 月～【法人の福利厚生制度の周知と理解】

「保育費補助制度」「学童保育費補助制度」「子の看護休暇制度」等、女性労働者が働きやすい制度を法人内で周知・徹底する。

②2023 年 5 月～【妊娠中、出産後の女性労働者が働きやすい労働環境整備】

法人内各施設の労働安全衛生委員会で協議を図り、環境改善に努めていく。

③2023 年 5 月～【妊娠中、出産後の女性労働者のための相談窓口を設置】

法人内各施設にて相談窓口を設置する。

④2024 年 4 月～【取り組みに対する検証と改善策の立案と実行】

年度単位で法人内の女性労働者離職率（離職理由）を調査する。結果を元に取り組みの改善を図り、計画的な実行に努めていく。

課題と今後の取り組み

1. 男女の賃金差異

全施設平均で男性を 100 とした場合、女性は 84.9 となっている。
雇用形態別では正社員 90.0、非正規雇用 92.9 と格差が縮小する傾向が見られるが改善が必要。
今後の取り組み：同一労働同一賃金の徹底。男女の賃金差異解消のための職務評価制度の見直しと透明性の確保。

2. 女性管理職比率

女性労働者の割合（73.4%）と比較して女性管理職の割合（43.8%）が低い。
今後の取り組み：女性リーダー育成プログラムの実施や、管理職候補となる女性社員のメンタリング制度の導入。

3. 男性の育児休業取得率

育児目的休暇を除いた純粋な育児休業取得率は 33.3%であり、更なる向上の余地がある。
今後の取り組み：取得事例の共有や、上司の理解促進のための研修実施。

4. 有給休暇取得率

全施設平均 71.5%と高い取得率を維持しているが、施設間でのばらつきが見られるため、計画的な年次有給休暇取得の推進と、業務体制の見直しによる取得しやすい環境づくり。

純正会施設データ集計結果

概要

医療法人社団純正会の各施設における法定公表義務に基づくデータ集計と分析結果を包括的にまとめ、法令遵守の観点から情報を整理しました。

調査対象項目

- 労働施策総合推進法（令和3年4月1日施行）
正規雇用労働者の「中途採用比率の公表」義務化
- 女性活躍推進法（令和4年7月8日施行）
女性の活躍に関する情報公表「男女の賃金の差異」
- 育児介護休業法（令和7年4月1日施行）
男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」

対象期間

直近3事業年度（2021年度、2022年度、2023年度）

対象施設

- エスポワール和泉
- エスポワール練馬
- 青梅東部病院
- 東大泉病院
- 八王子北部病院
- エクセルシオール横浜阪東橋

1. 中途採用比率（労働施策総合推進法）

以下は各施設における直近3事業年度の正規雇用労働者の中途採用比率です。

年度別 法人全体集計

年度	正規労働者総数	中途採用者総数	中途採用比率
2021年度	84	84	100%
2022年度	58	58	100%
2023年度	42	42	100%
3年間合計	184	184	100%

施設別詳細データ

施設名	年度	正規労働者数	中途採用者数	中途採用比率
エスポワール和泉	2021 年度	17	17	100%
エスポワール和泉	2022 年度	12	12	100%
エスポワール和泉	2023 年度	6	6	100%
エスポワール練馬	2021 年度	14	14	100%
エスポワール練馬	2022 年度	11	11	100%
エスポワール練馬	2023 年度	6	6	100%
青梅東部病院	2021 年度	8	8	100%
青梅東部病院	2022 年度	4	4	100%
青梅東部病院	2023 年度	5	5	100%
東大泉病院	2021 年度	13	13	100%
東大泉病院	2022 年度	9	9	100%
東大泉病院	2023 年度	3	3	100%
八王子北部病院	2021 年度	21	21	100%
八王子北部病院	2022 年度	17	17	100%
八王子北部病院	2023 年度	14	14	100%
エクセルシオール 横浜阪東橋	2021 年度	11	11	100%
エクセルシオール 横浜阪東橋	2022 年度	5	5	100%
エクセルシオール 横浜阪東橋	2023 年度	8	8	100%

中途採用比率の分析

純正会の全施設において、直近3年間（2021年度～2023年度）の正規労働者採用は100%中途採用であることが確認されました。これは医療・介護業界の特性として、即戦力となる経験者の採用を優先していることを示しています。

2. 年次有給休暇取得状況（2023年度）

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）における各施設の年次有給休暇取得状況のデータを集計しました。

施設名	対象労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
エスポワール練馬	42	11.8	8.3	70.3%
青梅東部病院	51	12.2	8.7	71.5%
東大泉病院	48	11.5	8.4	73.2%
八王子北部病院	67	12.0	9.1	75.8%

施設名	対象労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
エクセルシオール 横浜阪東橋	44	11.7	8.0	68.4%
エスポワール和泉	38	11.3	7.9	69.9%
全施設平均	290	11.8	8.4	71.5%

有給休暇取得状況の分析

全施設の平均有給休暇取得率は71.5%となっており、法定の年5日取得義務を大幅に上回っています。施設間では、八王子北部病院の取得率が最も高く（75.8%）、エクセルシオール横浜阪東橋が最も低い（68.4%）結果となりました。

3. 女性活躍の状況

女性労働者の割合

施設名	全労働者数	女性労働者数	女性労働者割合
エスポワール練馬	42	31	73.8%
青梅東部病院	51	38	74.5%
東大泉病院	48	34	70.8%
八王子北部病院	67	48	71.6%
エクセルシオール横浜阪東橋	44	33	75.0%
エスポワール和泉	38	29	76.3%
全施設合計	290	213	73.4%

管理職に占める女性割合

施設名	管理職総数	女性管理職数	女性管理職割合
エスポワール練馬	5	2	40.0%
青梅東部病院	6	3	50.0%
東大泉病院	5	2	40.0%
八王子北部病院	7	3	42.9%
エクセルシオール横浜阪東橋	5	2	40.0%
エスポワール和泉	4	2	50.0%
全施設合計	32	14	43.8%

男女の賃金差異

2023年度における男女の賃金差異（男性の賃金水準を100とした場合の女性の賃金水準）

施設名	全体	正社員	非正規雇用
エスポワール練馬	86.7	90.3	93.4
青梅東部病院	82.5	89.8	91.6

施設名	全体	正社員	非正規雇用
東大泉病院	84.2	89.1	92.8
八王子北部病院	83.9	91.2	94.1
エクセルシオール横浜阪東橋	85.3	88.9	92.5
エスポワール和泉	87.1	90.8	93.2
全施設平均	84.9	90.0	92.9

女性活躍状況の分析

1. **女性労働者割合:** 全施設平均で 73.4%と高い割合を示しており、医療・介護業界の特性が反映されています。
2. **女性管理職割合:** 全施設平均で 43.8%となっており、女性労働者の割合（73.4%）と比較すると低い傾向にあります。一般的な日本企業の平均値と比較すると高い水準です。
3. **男女の賃金差異:** 全施設平均で男性を 100 とした場合、女性は 84.9 となっています。雇用形態別では正社員で 90.0、非正規雇用で 92.9 と格差が縮小する傾向が見られます。

4. 育児休業取得状況（2023 年度）

男女別の育児休業取得率

施設名	対象男性労働者数	男性取得者数	男性取得率	対象女性労働者数	女性取得者数	女性取得率
エスポワール練馬	2	1	50.0%	4	4	100%
青梅東部病院	1	0	0.0%	3	3	100%
東大泉病院	0	0	-	2	2	100%
八王子北部病院	1	1	100%	5	5	100%
エクセルシオール横浜阪東橋	1	0	0.0%	3	3	100%
エスポワール和泉	1	0	0.0%	2	2	100%
全施設合計	6	2	33.3%	19	19	100%

育児目的休暇の取得状況（男性のみ）

施設名	対象男性労働者数	育児目的休暇取得者数	育児目的休暇取得率	育児休業・育児目的休暇合計取得率
エスポワール練馬	2	1	50.0%	100%
青梅東部病院	1	1	100%	100%
東大泉病院	0	0	-	-
八王子北部病院	1	0	0.0%	100%
エクセルシオール横浜阪東橋	1	1	100%	100%
エスポワール和泉	1	1	100%	100%

施設名	対象男性 労働者数	育児目的休 暇取得者数	育児目的 休暇取得率	育児休業・育児目的 休暇合計取得率
全施設合計	6	4	66.7%	100%

育児休業取得状況の分析

1. **女性の育児休業取得率:** 全施設で 100%と高い取得率を維持しています。
2. **男性の育児休業取得率:** 全施設平均で 33.3%となっており、国の目標値（2025 年度までに 30%）を達成していますが、施設間でばらつきがあります。
3. **育児目的休暇を含めた男性の取得率:** 育児休業と育児目的休暇を合わせると、対象となる男性労働者全員が何らかの形で育児参加のための休暇を取得しており、100%の取得率となっています。

総括と課題

良好な点

1. **中途採用比率:** 全施設で中途採用比率 100%と、経験者採用による組織強化が図られています。
2. **有給休暇取得率:** 全施設平均 71.5%と高い取得率を維持しており、ワークライフバランスへの配慮が見られます。
3. **女性の育児休業取得率:** 100%と、出産・育児と仕事の両立支援が十分に機能しています。
4. **男性の育児参加:** 育児休業と育児目的休暇を合わせると 100%の取得率となっており、男性の育児参加を促進する体制が整っています。

改善が望まれる点

1. **男女の賃金差異:** 全体平均で 84.9 と差が存在しており、特に管理職への女性登用などを通じた改善が課題です。
2. **女性管理職比率:** 女性労働者の割合（73.4%）に比べて女性管理職の割合（43.8%）が低く、キャリア形成支援の強化が望まれます。
3. **男性の育児休業取得率:** 育児目的休暇を除いた純粋な育児休業取得率は 33.3%であり、さらなる向上の余地があります。

今後の取り組み

1. **女性のキャリア形成支援:** 女性リーダー育成プログラムの実施や、管理職候補となる女性社員のメンタリング制度の導入。
2. **男性の育児休業取得促進:** 取得事例の共有や、上司の理解促進のための研修実施。
3. **同一労働同一賃金の徹底:** 男女の賃金差異解消のための職務評価制度の見直しと透明性の確保。
4. **有給休暇取得促進:** 計画的な年次有給休暇取得の推進と、業務体制の見直しによる取得しやすい環境づくり。