

国立長寿医療研究センター 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性活躍推進法等の一部を改正する法律に伴い、以下のとおり数値目標を定め、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 当センターの課題

- (1) 管理職に占める女性職員の割合が21.3%となっている。
- (2) 男性職員で育児休業・育児短時間勤務・育児時間制度を取得する者がいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：令和6年度までに、管理職に占める女性職員の割合を22%以上とし、女性の活躍に寄与する。

【取組内容】

●令和2年7月～

・女性の管理職の割合を向上させることで、女性が活躍できる職場の実現に寄与するため、女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

目標2：令和6年度までに、育児休業・育児短時間勤務・育児時間制度を取得する男性職員を1人以上にする。

【取組内容】

●令和2年7月～

・男性職員の配偶者出産休暇や子の看護休暇といった育児参加のための休暇を取得しやすいよう、これらの制度について職員への周知を行うとともに、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を行う。

・対象職員にアンケート調査を実施し課題分析を行う。

女性の活躍推進に関する情報公開

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和5年度）

常勤職員	非常勤職員
43.5%	67.6%

② 男女の平均継続勤務年数（常勤）の差異（令和6年7月現在）

男性	女性	全体
10.1年	8.0年	8.9年

③ 男女別の育児休業取得率（令和5年度）

男性	女性
35.7%	100%

④ 管理職に占める女性労働者の割合（令和6年7月現在）

21.9%

⑤ 役員に占める女性の割合（令和6年7月現在）

40.0%

⑤ 男女の賃金の差異（令和5事業年度）

※対象期間：令和5年4月1日～令和6年3月31日

常勤職員	非常勤職員	全労働者
65.1%	51.7%	51.0%

【補足説明】

当法人の男性職員においては、賃金水準の高い医師及び研究職に占める男性職員の割合が女性職員と比較して高いため。