

公益財団法人 日産厚生会 行動計画

男女ともに賃金の差異が無く、長く勤務できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023 年 6 月 30 日～2026 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：同一職種・同一キャリア・同一環境で勤務する労働者をモデルとして、男女比較を行ったうえで、客観的かつ合理的な理由（病気や私事由による欠勤等）が存在しない中で差異が生じている場合は、当該職種における男女の賃金の差異を 10%以内とする。

<取組内容>

- 2023 年 6 月～ 各施設におけるダイバーシティ関連の課題を検討・協議する「ダイバーシティマネジメント会議」にて、法人における傾向及び問題意識を共有する。
- 2024 年 3 月～ 同「ダイバーシティマネジメント会議」にて、2023 年度の職種別実態を把握し、前年同様差異が生じていれば、その要因を分析する。
- 2024 年 5 月～ ダイバーシティ関連の課題を法人全体で検討する組織である「ダイバーシティマネジメント委員会」にて、実態を共有化・要因分析し、対策を立案する。
- 2025 年 5 月～ 同「ダイバーシティマネジメント会議」にて、2024 年度の職種別実態を把握し、前年同様差異が生じていれば同「ダイバーシティマネジメント委員会」にて立案した対策の実効性を検証し、実効性が確認できれば適用する。

目標 2：男女の平均継続勤務年数差異を 1 年以内とする。

<取組内容>

- 2023 年 6 月 各施設におけるダイバーシティ関連の課題を検討・協議する「ダイバーシティマネジメント会議」にて、法人における傾向及び問題意識を共有する。
- 2023 年 7 月～ 各施設において退職者に対するアンケートを実施し、退職事由を「転職」「家事」「育児」「その他」等の分野別に集計する。
- 2025 年 3 月 各施設における上記アンケート集計結果を同「ダイバーシティマネジメント会議」にて、共有化・要因分析し、対策を立案する。
- 2025 年 5 月～ ダイバーシティ関連の課題を法人全体で検討する組織である「ダイバーシティマネジメント委員会」にて、各施設における対策を把握・検討し、法人全体で取り組むべき有効な対策があれば適用する。

情報公表日 2023 年 6 月 30 日

女性の活躍に関する情報公表

1. 管理職に占める女性労働者の割合

男性管理職	女性管理職
49.4%	50.6%

* 2023 年 3 月 31 日現在

2. 男女の賃金の差異

雇用管理区分	男性の年間平均賃金に対する女性の年間平均賃金の割合
全労働者	69.5%
正職員	62.4%
有期職員・パート	84.0%

* 差異を算出するにあたっては、医師、歯科医師、薬剤師、放射線技師、診療放射線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、聴力検査士、歯科技工士、歯科衛生士、管理栄養士、栄養士、鍼灸師、マッサージ師、医療技術助手、助産師、保健師、看護師、准看護師、見習看護師、看護助手、介護職員、介護福祉士、事務職員、メディカル・ケースワーカー、支援指導員、介護支援専門員、保育士、調理師、電気主任技師、電気工事士、自動車運転手、ボイラーマン、電話交換手、保安職員、給食員、営繕員等の全職種労働者における賃金を対象とし、労働者それぞれのキャリアや勤務環境は考慮せず、単純に支給額を加算している。

* 賃金対象期間：2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

* 賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当等を除く。

* 人員数：2023 年 3 月 31 日現在の在籍者で、上記期間中の中途採用者を（1 人として）含み、派遣職員は含まない。

3. 男女における平均継続勤務年数の差異

雇用管理区分	男性の平均継続勤務年数に 対する女性の平均継続勤務 年数の割合
正職員	78.6%
有期職員	86.1%
パート	55.9%

* 2023 年 3 月 31 日現在