

# 民医連法人におけるジェンダー平等に関する 進捗レポート 2023

## 全日本民医連人権と倫理センター

### 2023.06.13

#### >> 今回のアンケートの概括

- ① アンケートに回答いただいた法人は 324 法人中 162 法人(50.0%)にとどまりました。そのため、民医連法人の全体像をあらわしているかどうかは、慎重にみる必要があります。回答率を引き上げることも大きな課題です。
- ② Q3に回答をいただいた民医連の法人においては、女性役員比率が 30%を超えている法人が 61.3%(GCNJ の進捗レポートでは 2.2%)でした。
- ③ Q4、Q5、Q10 などの回答からは、民医連法人においてジェンダー平等の取り組みが自然な取り組みの結果にとどまっており、今後の取り組みを意識的な取り組みに変えていくことが求められていることがわかります。
- ④ Q7に代表されるように法的に対応が求められている項目<sup>1</sup>においても対策を「特に講じていない」とした法人が 11.8%あることは、重大な遅れとして認識される必要があります。

---

<sup>1</sup> 2019 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られ、2020 年 6 月 1 日から施行されています。また、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、中小事業主においても 2022 年 4 月 1 日から義務化されました。

産後パパ育休（出生時育児休業）が 2022 年 4 月より段階的に施行されている改正育児・介護休業法の一環として同年 10 月よりスタートしています。

## >>今回のアンケートの意図と集計状況

全日本民主医療機関連合会（全日本民医連）の人権と倫理センターは、ジェンダー平等に関するアンケート調査をおこないました。

対 象:全日本民主医療機関連合会に加盟する事業所を有する 324 法人  
(2023 年 3 月末時点)

回答法人:162 法人(回答率 50.0%、2023 年 6 月 13 日時点)

調査期間:2023 年 2 月 15 日(水)~6 月 13 日(火)

アンケートの設計にあたっては、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ、国内の 437 企業が加わる SDGs 推進のための民間セクターのネットワーク）が 2021 年 10 月から 11 月にかけておこなった SDGs に関するアンケートのうち、ジェンダー平等の項目にほぼ準拠する形とし、結果の比較が可能な設計としました。また、本進捗レポートの作成にあたっては、GCNJ の進捗レポート 2022 を参考にさせていただきました。

## >>集計結果と考察

### 経営トップのコミットメントと企業戦略への統合(Q4)

民医連法人においては経営トップのコミットメントが明確になっていない法人が 87.0%でした（GCNJ の回答はそれぞれ 16.1%）。ジェンダー平等を方針や施策に反映させていると回答した法人は 12.4%（GCNJ の回答は 83.0%）でした。ジェンダー平等の取り組みをどのようにすすめていくのか、意識的に経営課題として位置づけていくことがまずは求められています。

### 女性役員比率の目標設定および実行への施策(Q3、Q5)

経営トップのコミットメントと企業戦略への統合が大きく遅れているにもかかわらず、女性役員比率については女性比率が 30%を超えている法人は 61.3%となり GCNJ の 2.2%を大きく上回っています。

このことは逆に、女性役員比率が 30%未満の法人が 40%弱程度ある状況ともいえます。この数値は今回アンケートへの回答がなかった法人を加えると増える可能性もあります。また、同じ医療界で比較した場合、民医連法人が女性役員比率高いと言えるかどうかについては比較データがなく、明言できません。

引き続き目的意識的な取り組みにしつつ、役員比率の改善をはかることが必要です。

## 男女賃金格差(Q6)

日本においては、同一職位・役職での男女間賃金格差がないことから、質問の意図が伝わらなかったかもしれません。「男女差別はない」と文書で回答されたものも見られました。質問は、非正規や契約社員を含めた全体の男女間賃金格差の存在の指摘や、女性の職位が低いことやシングルマザーの貧困問題に象徴されるように、非正規雇用に女性が集中していることにより男女間の賃金格差が生じていることなどを踏まえた設問です。

男女間の賃金格差の数値を出していないところが 95.3%とほとんどですが、数値の算出とともに、適切に数値について分析することも求められています。

## あらゆる形態の暴力やセクシャル・ハラスメントを根絶するための対策(Q7)

パワハラ、セクハラを根絶するための対策については、すでに女性活躍推進法などで法的対応が求められていることから、個々の項目については対応が一定進んできていることが見て取れますが、GCNJ との比較では民医連法人の遅れがあります。法的に対応が求められている項目においても対策を「特に講じていない」とした法人が 11.8%あることは、重大な遅れとして認識する必要があります

推進法への対応は 101 人以上を常時雇用する事業主に求められますが、事業規模に関わらず対策をすすめることは当然です。同法で求められる対策は多岐に及びますが、届け出をおこなって「良し」とするのではなく、具体的な改善をはかることが求められます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

## 男性の育児休暇取得(Q8)

「産後パパ育休（出生時育児休業）」が 2022 年 4 月より段階的に施行されている改正育児・介護休業法の一環として同年 10 月よりスタートしています。この項目でも、「推進のための取り組みを特におこなっていない」との回答が 66.5%、ガイドラインの策定も 28.0%にとどまっています。男性の育児休暇を必須とした回答は 1 法人にとどまりました。法的な整備をすすめていく必要があります。

男性の育児休暇については、時期が限定されることから、取らせやすい休暇として整備可能ともいわれており、すでに大企業では何%の対象者が取得したかということが問われています。民医連法人においても遅れずに対応していく必要があります。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_27491.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27491.html)

## ジェンダー平等推進視点を入れたサプライチェーン・マネジメント(Q9)

この項目は日本ではまだ十分に理解されていない項目ですが、欧米を中心とした法制化の動きがすすむなかで、日本でも経産省などで「責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のためのガイドライン R4 年 9 月 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省 庁施策推進・連絡会議」などの議論が進んできています。グローバル企業ではなくとも、人権デューディリジェンス<sup>2</sup>の観点から、供給企業への対応なども求められるようになってきます。94.4%が「特に行っていない」との回答でした。

## ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメントの促進(Q10)

この項目もなじみのない質問で、回答しづらかったかもしれません。93.0%の回答が「特におこなっていない」で、他には6.3%が「SDGs 目標 5 (ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメントの促進) の実現に資する自社のプログラムとして行っている取り組みの内容を具体的に記入してください」に該当すると答えています。

はじめてのアンケートということもあり、具体的にどのような行動が各項目に該当するのかについての共通理解がないことなどが、「特におこなっていない」の回答の多さに結果していると思われそうですが、以下にあげるような具体的な回答と同様の取り組みをしているところは多いと思われそうです。

いずれにしても、意識的な取り組みに切り替えていくことがここでも求められていることがわかります。

具体的な記述回答の内容は以下となります。

- ▶ 新卒採用における女性の積極的な採用。
- ▶ 女性の管理者、理事の割合の向上
- ▶ 育児休暇や短時間勤務制度の活用推進
- ▶ 育児休暇や短時間勤務制度の活用推進
- ▶ 育児・介護休業等に関する規定を持ち運用している。ハラスメントの防止及び対応に関する規則を持ち運用している。
- ▶ ○○法人 SDGs 宣言にて、「ジェンダー平等の視点での労働環境の整備」を掲げている。▲▲病院では、女性医師のための休憩室を設置した。

---

<sup>2</sup> 人権デューディリジェンス 自社のビジネスにおいて人権に関するリスクがあるかどうかを調べ、リスクを抑えること。社内だけでなく、子会社や委託先、サプライヤーの労働者が差別を受けていたり、長時間労働や児童労働、強制労働、不当な労働条件を強いられていたりすることなどがリスクに該当します：日経 ESG より

- ▶ 法人ステートメントに「ジェンダー平等」を位置付けることを予定しており、役職員内でジェンダー平等について学習・議論の場を設けている（制度教育として実施）。
- ▶ 役職への昇任や登用については男女の区別なしに行っている。
- ▶ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し HP で公表している。（育休取得率向上と超過勤務時間削減）
- ▶ 地域ではワーカーズコープと連携して子ども食堂を起ち上げたり、子育て支援の取り組みを行っている。
- ▶ 女性管理職の登用については方針化している。対象を課長・科長職以上とする。半期毎に経営組織図を確認し目標計画の達成状況と課題を確認する。男性の育児休暇取得や育児のための時短制度の利用、有休休暇取得に対しても推進計画がある。

### 男女間格差に関する情報開示(Q11)

アンケートで求められている男女間格差の項目はそれほど難しいものではありませんが、ふだん意識されずにいるデータをあらためて意識すること、ホームページなどでの情報公開につとめることが求められます。

情報公開については、101人以上を常時雇用する企業において女性活躍推進法などで公開を求められている項目もあり、法的にも対応が求められます。101人以下の事業所においても、積極的な対応をすすめましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584588.pdf>

## >>自然発生的なジェンダー平等対応を意識的な取り組みに。2年の1

### 回のデータ収集と、民医連としてのデータ公開について

自然発生的なジェンダー平等の取り組みを、意識的な取り組みに切り替えることが求められています。

このアンケートの項目そのものが、各県連・法人・事業所における意識的なジェンダー平等の取り組み項目となっています。それぞれの現場でPDCAサイクルを回していきましょう。

今回の回答は324法人中162法人からの回答となりました（回答率50.0%）。次回アンケート実施時にこの回答率そのものが民医連におけるこの課題への取り組みの進捗をはかる重要な指標となります。

また、今回はアンケートの冒頭に、提出いただいた回答データについて法人名とともに公表してよいかという項目を付け加えました。37法人（23.3%）から

法人名と回答について公表してよいとの了解をいただきました。公表について了解いただける法人数も、要注目指標の一つです。

今回、公表について了解いただいた法人については、クローズドな形にはなりません。民医連内でデータ共有することとします。今後は、今回のようなアンケート項目について一種のQI的な指標と考え、より透明性をおしひろげていくため、公開の範囲や方法についてさらに検討していきます。

本アンケートについては、2年に1回おこない、回答の数字がどのように変わるのか取りまとめていきます。

## >>参考資料

SDGs 進捗レポート 2022

[https://www.ungc.jn.org/library/files/elements\\_file\\_2022.pdf](https://www.ungc.jn.org/library/files/elements_file_2022.pdf)

SDGs 進捗レポート 2023

[https://www.ungc.jn.org/common/frame/plugins/fileUD/download.php?type=contents\\_files&p=elements\\_file\\_5534.pdf&token=134c4f4cb3fde89bedee462ca2b33ea6a1994209&t=20230421150523](https://www.ungc.jn.org/common/frame/plugins/fileUD/download.php?type=contents_files&p=elements_file_5534.pdf&token=134c4f4cb3fde89bedee462ca2b33ea6a1994209&t=20230421150523)

責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

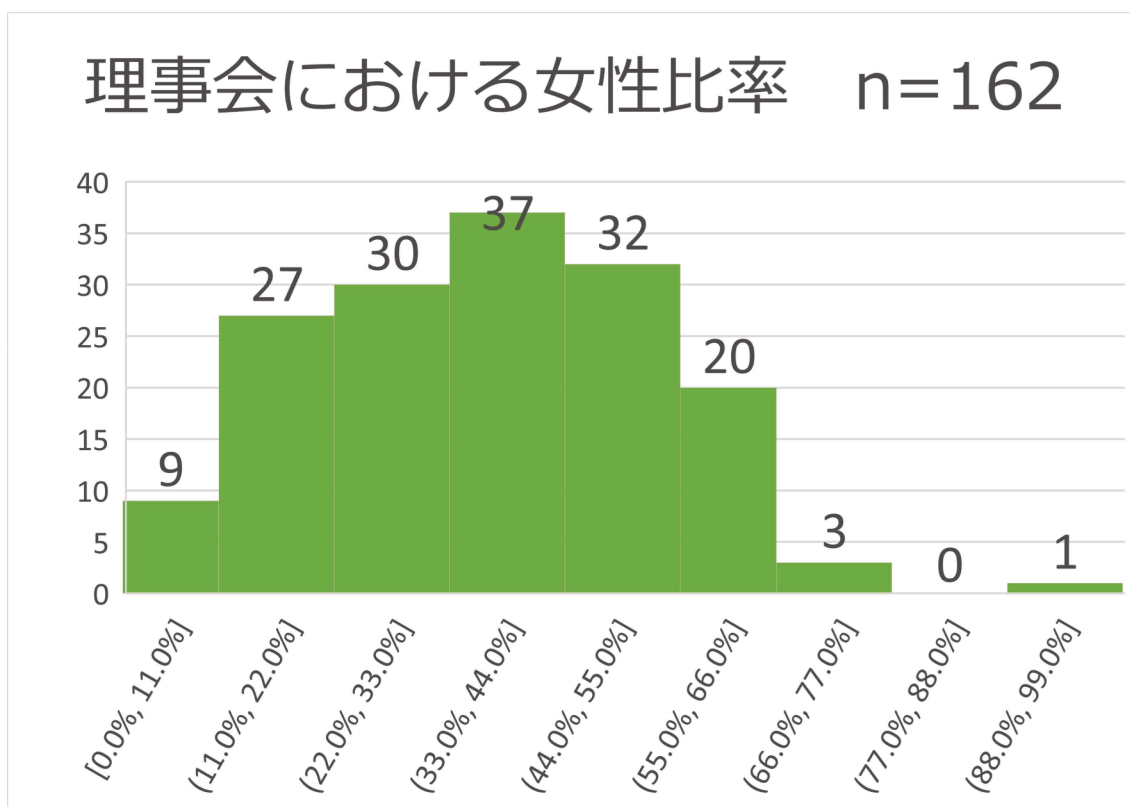
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

## 資料(回答集計データ)

Q2 アンケートの公表についてお尋ねします。このアンケートの結果は、回答いただいたものを集計し、『SDGs進捗レポート 2022』において一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)が2021年に集計したアンケート結果と比較するかたちで公表する予定です。さらに、一般的な集計報告以外に、法人名を公表する形で全日本民医連の出版物やホームページなどで結果を公表することは可能ですか？

	民医連 2023(n=162)
法人名の公表までは差し控えます	76.7%
法人名について、回答とともに、公表してもかまいません	23.3%

Q3 理事会における女性比率(2023年2月時点)は？



Q4 理事長もしくは理事会としてジェンダー平等を推進することを表明し、経営の指標や戦略に統合するなど、経営課題としての位置づけを明確にしていますか？(複数回答)

	民医連 2023 (n=161)	GCNJ 進捗レポート 2022
特に明確化されていない	87.0%	16.1%
ジェンダー平等の推進が、「女性活躍」「多様性と包摂(ダイバーシティ&インクルージョン)」の要件や基盤であることを理解し、方針や施策に反映させている	12.4%	83.0%
女性のエンパワーメント原則(WEPs)に署名し、方針や施策の実現にむけて経営トップがコミットメントを表明している	0.6%	13.5%
経営指針や戦略を策定する際、ステークホルダーとの対話やヒアリングなどにて、ジェンダーに知見のある団体や専門家を含めている	1.2%	13.9%
ジェンダー平等推進への関与、方針、取組状況を、総括や方針文書などで公表し、社外に向けても積極的に発信している	4.3%	56.5%

Q5 役員における女性比率の目標値が設置され、実現に向けた計画が策定されていますか？

	民医連 2023(n=160)	GCNJ 進捗レポート 2022
役員における女性比率の目標値は特に設定されていない	36.3%	74.9%
目標値は設定されているが、行動計画はない	0.6%	4.9%



目標値が設定されており、行動計画も策定されている(現状、女性比率 30%未満)	1.3%	17.9%
女性比率 30%は既に達成している	61.3%	2.2%

Q6 男女間賃金格差に対する対策を行っていますか？(複数回答)

	民医連 2023(n=153)	GCNJ 進捗レポート 2022
男女賃金格差の数値を出していない	95.4%	63.7%
数値は算出しているが、非正規や契約社員を含めていない	0.0%	16.1%
非正規や契約社員を含めた全社員の数値をとっている	3.3%	14.8%
数値に基づき、男女間格差の要因分析を行っている	0.0%	12.1%
男女間賃金格差是正のための目標・活動計画がある	0.0%	3.1%
男女間賃金格差のデータを開示している	1.3%	4.9%

Q7 職場におけるあらゆる形態の暴力やセクシャル・ハラスメントを根絶するための対策を講じていますか？(複数回答)

	民医連 2023(n=161)	GCNJ 進捗レポート 2022
特に講じていない	11.8%	1.8%
社内外における暴力やセクシャル・ハラスメントの防止・対応等に関する目標・活動計画が設定されている	41.0%	46.6%
暴力やセクシャル・ハラスメントを安全に報告する仕組み(内部・第三者通報窓口等)がある	76.4%	95.5%

暴力やセクシャル・ハラスメントに関する研修を全従業員向けに定期的実施している	32.9%	81.2%
暴力やセクシャル・ハラスメントを行った者に対する懲罰が明文化され、開示されている	61.5%	65.9%

Q8-1 男性の育児休暇取得を推進するための取り組みを行っていますか？(複数回答)

	民医連 2023(n=161)	GCNJ 進捗レポート 2022
特に行っていない	66.5%	17.9%
男性の育児休暇の取得を推進するためのガイドラインや具体的な施策がある	28.0%	67.3%
男性の育児休暇取得が必須となっている	0.6%	3.6%
男性の育児休暇取得状況について、取得率及び期間等のデータに基づく情報開示を行っている	8.1%	59.6%

Q8-2 前問で「男性の育児休暇取得が必須となっている」とお答えいただいた方へ伺います。育児休暇の必須取得期間としてもっともあてはまるものを1つお選びください。

	民医連 2023(n=1)	GCNJ 進捗レポート 2022
1週間未満	0.0%	25.0%
1週間以上	0.0%	12.5%
1ヶ月以上	0.0%	25.0%
具体的な日数は決まっていない	100.0%	37.5%

Q9 ジェンダー平等を考慮して、取引先など顧客関係(サプライチェーン)のマネ

ージメントの取り組みをおこなっていますか？(複数回答)

	民医連 2023(n=162)	GCNJ 進捗レポート 2022
特におこなっていない	94.4%	61.4%
ジェンダー平等を推進する方針の中に、取引先などの顧客関係のマネージメントも加えている	2.5%	30.5%
国内外の顧客からから、ジェンダー平等に関する情報を収集している	2.5%	19.7%
収集したデータに対するチェック体制を構築している	0.6%	13.0%
データの中から、ジェンダーに起因する負のリスク・影響を分析・特定し、対応策を策定し、情報発信している	0.6%	4.5%
ジェンダー平等を推進する企業を支援する観点から、女性が役員の30%以上を占める会社を優先するなどの方針や目標がある。もしくは、調達方針の中で明確化している	0.6%	0.9%
サプライヤーの多様化と女性起業家の育成・支援という観点から、女性が経営する企業等との関係構築を推進するための方針や目標がある	0.0%	0.4%

Q10 SGDs の目標 5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメントの促進)の実現を目的とする取り組みを行っていますか？(複数回答)

	民医連 2023(n=158)	GCNJ 進捗レポート 2022

特に行っていない	93.0%	33.2%
SGDs 目標 5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワメントの促進)の実現に資する自社のプログラムとして行っている取り組みの内容を具体的に記入してください。	6.3%	64.1%
SGDs 目標 5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワメントの促進)の実現に向けた取り組みを行っている団体(NPO、行政機関等)に助成金などの資金を提供している取り組みの内容を具体的に記入ください。	0.0%	12.6%
SGDs 目標 5(ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワメントの促進)の実現に向けた取り組みを行っている団体(NPO、行政機関等)に、職業上のスキルや専門知識を活かして取り組むボランティアなどの取り組み(プロボノ支援)の内容を具体的に記入ください。	0.0%	4.5%

Q11-1 従業員男女割合についてのデータ収集の仕組みはありますか？

	民医連 2023(n=159)	GCNJ 進捗レポート 2022
データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	69.8%	4.9%
データを定期的に収集する仕組みがある	27.7%	17.9%

データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	0.0%	2.7%
さらに、総括や方針文書・自社ホームページ、女性活躍推進法 DB などでデータを公表している	5.0%	74.4%

Q11-2 管理職男女割合についてのデータ収集の仕組みはありますか？

	民医連 2023(n=159)	GCNJ 進捗レポート 2022
データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	78.0%	5.8%
データを定期的に収集する仕組みがある	17.6%	17.0%
データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	0.0%	4.0%
さらに、総括や方針文書・自社ホームページ、女性活躍推進法 DB などでデータを公表している	6.9%	73.1%

Q11-3 新規・中途採用の男女比率についてのデータ収集の仕組みはありますか？

	民医連 2023(n=160)	GCNJ 進捗レポート 2022
データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	80.6%	9.0%
データを定期的に収集する仕組みがある	16.9%	24.7%

データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	0.0%	9.4%
さらに、総括や方針文書・自社ホームページ、女性活躍推進法 DB などでデータを公表している	4.4%	57.0%

Q11-4 登用・昇格割合の男女比較についてのデータ収集の仕組みはありますか？

	民医連 2023(n=160)	GCNJ 進捗レポート 2022
データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	86.3%	18.4%
データを定期的に収集する仕組みがある	11.3%	37.2%
データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	0.0%	24.7%
さらに、総括や方針文書・自社ホームページ、女性活躍推進法 DB などでデータを公表している	2.5%	19.7%

Q11-5 男女別育休取得率・期間についてのデータ収集の仕組みはありますか？

	民医連 2023(n=161)	GCNJ 進捗レポート 2022
データを定期的に収集する仕組みがない(不定期な収集はNG)	82.6%	13.9%
データを定期的に収集する仕組みがある	16.1%	21.1%

データを定期的に収集し、明確になった課題の要因分析を行い、課題解決に向けた取り組みを行っている	0.0%	9.9%
さらに、総括や方針文書・自社ホームページ、女性活躍推進法 DB などでデータを公表している	2.5%	55.2%