

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

OKAYAMA
SAISEIKAI

(令和3年4月1日～令和8年3月31日(5年間))

策定の目的：男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行う

目標① 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を、令和8年3月末までに50%以上にする

計画内容 女性管理職に求める意見交換の実施、管理職候補者の育成計画を作成、管理職候補者の女性職員を対象とした研修の実施、管理職候補の女性職員を対象として今後のキャリアプランに関する面談を実施

指標：管理職に占める女性労働者の割合

	管理職の人数	うち、女性の人数	女性管理職の割合
令和3年3月	123人	57人	46.3%
令和5年3月	114人	50人	43.9%

※管理職：課長級以上の役職

(令和5年3月内訳)

	管理職	うち、女性	女性の割合
医師	50人	9人	18.0%
看護職	32人	31人	96.8%
薬剤師	2人	2人	100.0%
医療技術職	4人	1人	25.0%
事務職	24人	6人	25.0%
その他	1人	0人	0.0%

目標② 男女ともに平均勤続年数を10年以上とする

計画内容 平均残業時間、有休取得日数を部署ごとに確認、全職員を対象に育児・看護関係制度に関する調査の実施、育児休業・介護休業からの復職者に対し、上司・人事担当者による面談を実施、職員への勤務形態等に関するアンケートを実施、時差勤務等柔軟な勤務形態の導入計画

指標：男女の平均勤続勤務年数の差異

	男性	女性	差異(女性－男性)
令和3年3月	9.8年	8.8年	▲1年
令和5年3月	11.7年	11.2年	▲0.5年

(令和5年3月内訳)

	男性	女性	差異
医師	11.9年	7.7年	▲4.2年
看護職	8.1年	10.4年	2.3年
薬剤師	11.8年	10.5年	▲1.3年
医療技術職	13.6年	11.5年	▲2.1年
事務職	11.1年	15.0年	3.9年
その他	14.2年	12.6年	▲1.6年

※非正社員は勤続5年以上が対象

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

指標：男女の賃金の差異

正職員	男女の差異	コメント
医師	75.9%	男性のうち約35%が診療部長以上の役職者であるが、女性のうち診療部長以上の管理職は約22%にとどまっている。さらに、女性は育休中や時短勤務者もあり、女性医師全体の平均値を下げる要因となっている。
看護職	97.5%	育休中、時短勤務での給与減額は影響しているが、概ね男女差はない。
薬剤師	84.4%	男性のうち約50%が役職者であるが、女性のうち役職者は約28%にとどまっている。さらに、女性は育休中や時短勤務者もあり、女性全体の平均値を下げる要因となっている。
医療技術職	84.7%	男性のうち約49%が役職者であるが、女性のうち役職者は約32%にとどまっている。さらに、女性は育休中や時短勤務者もあり、女性全体の平均値を下げる要因となっている。
事務職	91.3%	男性のうち約26%が課長以上の役職者であるが、女性のうち課長以上の役職者は約6%にとどまっている。さらに、女性は育休中や時短勤務者もあり、女性全体の平均値を下げる要因となっている。
その他	62.3%	男性のうち約71%が役職者であるが、女性のうち役職者は約6%にとどまっており、女性全体の平均値を下げる要因となっている。
合計	63.4%	

契約・パート・嘱託	男女の差異	コメント
医師	104.1%	非常勤医師の日給に差はないが、男性は嘱託再雇用者の割合が多く、現役世代の非常勤医師と比べると1日単価が低いため、差の要因となっている。
看護職	—	男性職員なし
薬剤師	210.5%	対象人数が少なく男性は嘱託再雇用者、女性は現役世代のフルタイム勤務のため。対象者の個別要素が強い。
医療技術職	73.1%	男性は嘱託再雇用者、女性は非常勤職員(時給者)が多く、嘱託再雇用者のほうが1日単価が高いため、男女差の要因となっている。
事務職	41.1%	男性は嘱託再雇用者、女性は非常勤職員(時給者)が多い。嘱託職員のうち女性の役職者は約3%であるが、男性は約77%が役職者であり、男女差の要因となっている。
その他	95.4%	概ね男女差はない。
合計	41.8%	

※令和4年度給与支給実績の平均額より ※非正規職員の人数は常勤換算値を使用

※女性の平均額÷男性の平均額×100(%)

指標：採用した労働者に占める女性労働者の割合

正職員	採用者数	うち、女性	女性の割合
令和2年度	134人	98人	73.1%
令和4年度	124人	89人	71.8%

契約・パート・嘱託	採用者数	うち、女性	女性の割合
令和2年度	49人	40人	81.6%
令和4年度	32人	22人	68.8%