

## 女性活躍促進法第19条第6項に基づく特定事業主行動計画の実施状況の公表

項目	目標	目標設定時	前年度	現状
時期	令和7年度	平成27年度	令和4年度	令和5年度
女性職員の離職率	7.5%以下	8.2%	3.1%	2.6%

※1年間に退職した職員の、期首における在籍職員に対する割合

## 女性活躍促進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

項目	令和元年度 (後期計画策定時)	令和4年度	令和5年度
採用した女性職員の割合 (正職員) 4月1日基準	77.8%	68.2%	73.1%
管理的地位にある職員に 占める女性職員の割合 (正職員) 4月1日基準	41.4%	41.3%	45.9%
各役職段階に占める女性 職員の割合 (正職員) 4月1日基準	部長級 16.0% 課長級 60.6%	部長級 10.7% 課長級 67.6%	部長級 18.5% 課長級 69.7%
男女の継続勤務年数の差 異 (正職員) 4月1日基準	男性 12.6年 女性 12.3年	男性 12.8年 女性 12.7年	男性 13.3年 女性 12.6年
男女別の育休取得率 (正職員) 年度	男性 0% 女性 100%	男性 0% 女性 100%	男性 60% 女性 100%
男性職員の配偶者出産休 暇の取得率(正職員) 前年度の1.1~当該年度の12.31	33.3%	77.8%	50.0%

## 5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：光市病院局

### 1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	69.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	39.0%
全職員	56.5%

### 2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

\* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

#### (1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	98.0%
本庁課長相当職	97.8%
本庁係長相当職	89.9%

#### (2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	80.7%
31～35年	75.0%
26～30年	96.3%
21～25年	68.2%
16～20年	63.5%
11～15年	89.6%
6～10年	66.0%
1～5年	56.2%

#### 【説明欄】

- ・ 医師や看護師など、職種によって給与水準が大きく異なる事業所であり、給与水準の高い医師職で男性の割合が86.0%と高いため、一人当たりの平均給与で比較した際に影響を与えている。
  - ・ 医師は他病院との人事の兼ね合いにより、採用・退職が頻繁に生じるため、勤続年数の少ない職員が多くなっている。
- ※給与・手当において男女の差異はなし。

\* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。