

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

正社員

		全体	区分① 技術職	区分② 事務職	区分③ 一般職	区分④	区分⑤	区分⑥	区分⑦	区分⑧	区分⑨	区分⑩
女性の平均 継続勤務年 数	(A)	21.8	9.7	4.7	7.4							
男性の平均 継続勤務年 数	(B)	27.5	8.7	11.3	7.5							
男女の平均 継続勤務年 数の差異	(A/B)	79.3%	111.5%	41.6%	98.7%							
判定	70% 以上	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

正社員以外

		全体	区分① 技術職	区分② 事務職	区分③ 一般職	区分④	区分⑤	区分⑥	区分⑦	区分⑧	区分⑨	区分⑩
女性の平均 継続勤務年 数	(A)	35.0	12.6	15.1	7.3							
男性の平均 継続勤務年 数	(B)	23.5	11.2	3.6	8.7							
男女の平均 継続勤務年 数の差異	(A/B)	148.9%	112.5%	419.4%	83.9%							

令和5年度 医療法人ひらまつ病院

公表日

R7.3.12

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.0%
正社員	80.7%
パート・有期職員	85.3%

説明欄

対象期間	令和 5 年度 R5.4.1 から R6.3.31 まで
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、通勤手当等を除く

差異についての補足説明

女性活躍推進の観点から、多様な働き方を推奨した結果、短時間を選択する女性職員が増えたこと、
(短時間の職員も常勤換算ではなく、1名としてカウントしています)
また、対象年度の新規採用の職員(新卒含む)の割合として、職務経験等が少ない女性職員が多いこと、
女性職員の育児休業取得日数が男性に比べて多い為、年間総賃金に差がでるため、男女間賃金格差があります

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

3. 管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	22
管理職数	(B)	50
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	44.0%
判定	30%以上	○

令和5年度 医療法人ひらまつ病院