

令和8年3月26日

地方独立行政法人 岐阜県立下呂温泉病院

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 岐阜県立下呂温泉病院一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2. 現状と課題

令和7年度当初の常勤職員に占める女性職員の割合は66.9%であり、令和2年度当初の約68%と同程度である。

令和7年度当初の常勤職員の平均勤続年数（男性10.5年、女性15.8年）は令和2年度末の常勤職員の平均勤続年数（男性8.8年、女性13.2年）よりも長い状況であり、女性の就業継続という点においては進んでいるといえる。

しかしながら、令和6年度末における管理職に占める女性の割合22.2%については、前回期間の数値目標40%を達成できず、常勤職員全体に占める女性職員の割合と比べるとまだまだ低い状況にある。

一方、令和6年度の育児休業取得率をみると、女性が100%であるのに対し、男性は30%で令和2年度の約15%から大きく改善したものの、前回期間の数値目標40%を達成できていない。

3. 数値目標

●区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標

（1）管理職に占める女性の割合を40%とする。

●区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標

（2）女性の育児休業取得100%を維持し、男性の取得率を40%にする。

4. 取組内容

（1）区分①

- 1 意欲のある職員を管理職養成等のための研修に参加させる等、個性と能力を十分に発揮することができるような環境を整えることで、人材の育成に努める。
- 2 仕事ややりがい等に関する意識調査を定期的に行い、職業生活における女性の活躍に関する問題分析及び改善策を検討する。
- 3 管理職の対象区分の見直しを行う。

（2）区分②

- 1 女性職員の育児休業取得率100%を維持するために、今後も産前産後休暇、育児休業復帰者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。
- 2 男性職員に対して育児休業の取得がしやすい職場環境を作っていく。
- 3 男性職員に対して育児休業給付金の利用ができることの周知など情報提供を行っていく。

5. 実績

●区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値（令和8年4月1日現在）

（1）管理職に占める女性の割合 23.5%

男女の賃金の差異（令和7年度実績）

区分	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	60.2%
常勤職員	71.4%
非常勤職員	40.9%

対象期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日

●区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値（令和7年度実績）

（2）女性の育児休業取得率 100.0%

男性の育児休業取得率 83.3%