

**群馬県後期高齢者医療広域連合 特定事業主行動計画  
取組の実施状況の公表（平成30年度）**

**（1） 採用した職員に占める女性職員の割合について**

	職員	嘱託員及び臨時職員
女性職員の割合	－	100%

※当広域連合の職員は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣された職員で構成されているため、採用はない。

**（2） 平均した継続勤務年数の男女の差異について**

○職員 （1）と同様の理由により、継続勤務年数は派遣元市町村で把握することになる。当広域連合における派遣年数は短く、男女の区別により派遣期間を定めることはないため、差異はない。

○嘱託員及び臨時職員 臨時的雇用のため、契約は1年（最長3年まで更新可）として、契約期間に男女の区別をしていないため、差異はない。

**（3） 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間について**

**【平成30年度】**

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
平均	3:31	5:48	5:51	3:28	5:12	4:12	11:27	7:51	8:18	8:05	13:36	16:11	91:47
男	1:49	4:21	5:26	2:15	4:35	3:16	12:56	6:51	8:18	7:42	14:16	18:02	83:51
女	2:32	3:45	3:05	2:40	0:40	0:25	0:35	0:50	0:40	0:00	1:40	5:30	22:22

※管理職は含まない。

**【目標】 平均時間外勤務時間数 年間 60 時間以内**

所属長は、各職員の時間外勤務状況を把握し、効率的な業務遂行の指導や必要があれば、職員の業務分担や配置を見直し、年間平均時間外勤務時間数を60時間以内とすることを目標とする。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員について

	男性	女性
管理職に占める割合	80% (4人)	20% (1人)

※管理職（事務局長1、次長兼総務課長1、各課長3）

**【目標】 管理的地位にある女性職員を1人以上**

広域連合は、県内市町村からの派遣職員で構成されているため派遣職員の決定は派遣元市町村にある。派遣人員は、男女の区別なく、能力や適正を公正に判断した上で、女性職員の管理職の検討も依頼し、女性管理職の1人以上の登用を目標とする。

(5) 各役職に占める女性職員について（上段：人、下段：%）

職名	男	女	計
事務局長	1	0	1
	100	0	
次長（兼総務課長）	1	0	1
	100	0	
課長	2	1	3
	80	20	
主幹	11	1	12
	92	8	
主任	2	2	4
	50	50	
主事	2	3	5
	40	60	
計	19	7	26
	73	27	

(6) 男女別の育休取得について

	職員		嘱託員及び臨時職員	
	男性	女性	男性	女性
取得率	0%	0%	—	0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得について

※平成30年度に、配偶者出産休暇を取得した男性職員は0人(対象者なし)。

**【目標】 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%**

(対象者に対する休暇取得者の割合)

所属長が父親となる職員に配偶者出産休暇取得を促し、今後も、男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を維持していくことを目標とする。

(8) 職員の年次休暇の平均取得率について

・平均取得日数・・・14.6日

・取得率・・・73.0%

※取得率＝平均取得日数/20×100

**【目標】 年次休暇取得率 80%以上**

所属長が各職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導することにより、年次休暇の取得率を、80%以上とすることを目標とする。