

群馬県後期高齢者医療広域連合公表第2号

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項及び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。以下「女性活躍推進法」という。）第19条第6項の規定に基づき、特定事業主行動計画に基づく措置及び取組の実施の状況を公表し、併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表する。

令和4年9月1日

群馬県後期高齢者医療広域連合長 清水 聖 義

第1 特定事業主行動計画に基づく措置及び取組の実施の状況

1 採用した職員に占める女性職員の割合

	常勤職員	非常勤職員
女性職員の割合	—	100%

※広域連合の常勤職員については、地方自治法第252条の17の規定に基づく県内市町村からの派遣職員のみであり、独自に採用は行っていません。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

(1) 常勤職員

男女の区別なく、課長以上の管理的地位の職にある職員（以下「管理職」という。）及び保健師の派遣期間については2年、管理職以外の職員（保健師を除く。）は3年と定めているので、差異はありません。

(2) 非常勤職員

男女の区別なく契約期間を1年としているため、差異はありません。

3 常勤職員の1月当たりの平均超過勤務時間等

【目標】平均超過勤務時間数年間60時間以内

(1) 管理職

① 1月当たりの平均超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
全体	13:09	11:36	16:23	4:03	0:00	0:00	0:00	2:30	0:24	3:11	4:15	8:47	64:18
男	1:20	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1:20
女	30:52	29:00	40:57	10:07	0:00	0:00	0:00	6:15	1:00	7:58	10:37	21:57	158:43

② 超過勤務の上限を超えた職員数

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
全体	1人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人
男	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女	1人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人

(2) 管理職以外の職員

① 1月当りの平均超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
全体	11:23	7:04	10:36	2:09	1:07	2:51	1:51	1:37	1:40	3:16	4:39	12:15	60:33
男	10:52	5:22	9:11	1:30	1:23	3:07	2:23	1:59	1:59	2:29	5:05	10:12	55:35
女	13:09	12:54	15:24	4:24	0:12	2:00	0:00	0:24	0:36	5:57	3:12	19:14	77:26

② 超過勤務の上限を超えた職員数

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
全体	2人	2人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	7人
男	1人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	4人
女	1人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人

4 管理職の女性の職員について

【目標】管理職の女性の職員を1人以上

	男性	女性
管理職に占める割合	60% (3人)	40% (2人)

5 各役職に占める女性職員について (カッコ内割合)

職名	R 1	R 2	R 3
事務局長	0人 (0%)	1人 (100%)	0人 (0%)
次長 (兼総務課長)	1人 (100%)	0人 (0%)	0人 (0%)
課長	2人 (67%)	3人 (100%)	2人 (67%)
主幹	1人 (12%)	2人 (25%)	2人 (33%)
主任	3人 (43%)	2人 (33%)	2人 (22%)
主事	2人 (33%)	2人 (29%)	1人 (17%)
専門員	-	-	0人 (0%)
会計年度任用職員 (臨時職員等)	4人 (100%)	4人 (100%)	3人 (100%)
計	13人 (43%)	14人 (47%)	10人 (33%)

6 男女別の育休取得について

対象となる職員はいませんでした。

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

【目標】男性の職員の配偶者出産休暇の取得率 100%

対象となる職員はいませんでした。

8 常勤職員の年次休暇の平均取得率について

【目標】年次休暇取得率 80%以上

年次休暇平均取得率は、68.1%でした。

第2 女性の職業選択に資する情報

1 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合 100%

※会計年度任用職員のための数字。常勤職員は全員が地方自治法第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣されている職員のため採用はない。

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 100%

※会計年度任用職員のための数字。常勤職員は全員が地方自治法第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣されている職員のため採用はない。

(3) 職員に占める女性職員の割合 33%

(4) 管理職の女性割合 40% (目標: 20%以上)

※常勤職員は全員が地方自治法第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣されており、広域連合の裁量は限定されている。

(5) 各役職段階の女性割合

① 局長 0%

② 次長 0%

③ 課長 67%

※常勤職員は全員が地方自治法第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣されており、広域連合の裁量は限定されている。

(6) 中途採用の男女別実績 該当職員なし

※常勤職員は全員が地方自治法第252条の17の規定に基づき、県内市町村から派遣されており、中途採用はない。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 離職率の男女差 該当職員なし

(2) 男女別の育休取得率 該当職員なし

(3) 男性の配偶者出産休暇取得率 該当職員なし

(4) 常勤職員1月当たりの平均超過勤務時間

① 管理職 5時間21分

② 管理職以外の職員 4時間14分

(5) 常勤職員のうち1月あたりの超過勤務の上限を超えた職員数（延べ人数）

① 管理職 3人

② 管理職以外の職員 7人

(6) 常勤職員の年休取得率 68.1%（目標：80%以上）