

栃木県後期高齢者医療広域連合 女性活躍推進法に基づく取組等(平成30年度)

1 女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画の公表

栃木県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

2 女性活躍推進法第15条第6項に基づく取組の実施状況の公表

【取組目標】 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の向上

- ・ 広域連合の職員は、県内市町からの派遣職員で構成されており、派遣職員の決定は派遣元市町で行われている。派遣職員に男女の別は問わない旨を説明し依頼しています。

項目	目標		H30年度	H29年度	H28年度	H27年度
	数値	年度				
各役職段階の女性職員の割合	10%	H32年度	0%	0%	0%	0%

3 女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表(平成31年3月31日現在)

(1) 女性職員の採用割合

職員のまとめり	採用人数	女性職員の採用割合
臨時的任用職員	2名	100%
非常勤嘱託員	3名	100%
保健師	1名	100%

(2) 職員の女性割合

	女性職員の割合
嘱託員を含めた広域連合職員	35% (13名)
委託に基づく派遣労働者	100%

(3) 継続勤務年数の男女差(任期の定めのない常勤職員に限る)

- ・ 広域連合の常勤職員は、県及び県内市町からの派遣職員で構成されています。
- ・ 原則は3年間同じ職員の派遣の継続をお願いしています。

	男性平均	女性平均	差(男-女)
H30年度	1.95年	2.66年	△0.71年

(4) 男女別の育児休業取得率

	男性	女性
A 平成30年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員数	0	0
B 平成30年度中に育児休業を取得した職員数	—	—
取得割合 B/A×100	—%	—%

(5) 男性の配偶者出産休暇等取得率

A 平成30年度中に新たに配偶者出産休暇等を取得可能となった男性職員数	0
B 平成30年度中に配偶者出産休暇等を取得した男性職員数	—
取得割合 $B/A \times 100$	—%

(6) 超過勤務の状況

常勤職員一人当たり一月当たりの超過勤務時間（管理職除く）	12.3時間
------------------------------	--------

- ・ 原則は、嘱託員及び臨時的任用職員に超過勤務は生じませんが、平成31年2月に5時間、3月に1時間の超過勤務を臨時的任用職員1名に対し命じました。

(7) 年次休暇等取得率

	常勤職員	嘱託員及び臨時職員
A 付与された年次休暇日数（平均） （前年から繰り越された休暇日数を除く）	20日	13.7日
B 取得した年次休暇日数（平均）	15.9日	12.1日
取得割合 $B/A \times 100$	79.5%	88.3%

(8) 管理職の女性割合（管理職＝本庁課長相当職以上）

	人数	うち女性	割合
事務局次長	1人	0人	0.0%

(9) 各役職段階の女性割合

	人数	うち女性	割合
事務局次長	1人	0人	0.0%
課長	3人	0人	0.0%
リーダー	6人	0人	0.0%
計	10人	0人	0.0%

(10) 中途採用（実務経験者や中途退職者の再任用）の男女別実績

- ・ 平成30年4月から保健師1名（女性）を採用