



茨城県後期高齢者医療広域連合告示第 22 号

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）第 19 条第 6 項の定めるところにより、茨城県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況について、別紙のとおり公表する。

令和 6 年 3 月 28 日

茨城県後期高齢者医療広域連合長 松丸 修久



茨城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（令和5年度）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

ア 職員 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、茨城県及び茨城県内市町村から派遣された職員で構成されているため、採用はありません。

イ 会計年度任用職員 女性職員の割合は100%となっています。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

ア 職員 (1)と同様の理由により、職員の継続勤務年数は派遣元地方公共団体で把握しています。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年数を定めることはないため、差異はありません。

イ 会計年度任用職員 一会計年度を超えない範囲で置かれる非常勤の職であり、その任期について男女による区別をしていないため、差異はありません。

(3) 職員の給与の男女の差異

ア 職員 (1)と同様の理由により、職員の本給については派遣元地方公共団体より支給されています。当広域連合においては超過勤務手当を支給していますが、男女の区別により給与に差を設けることはないため、差異はありません。

イ 会計年度任用職員 男女による区別により給与に差を設けることはないため、差異はありません。

(4) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

○下表は時間外勤務手当の支給対象となる職員一人当たりの超過勤務時間です。

ア 職員 ※管理職は含んでいません。

【令和5年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	
男	11.8	6.4	11.9	6.6	3.4	3.5	4.4	3.9	4.4	56.3	$56.3 \div 9 \times 12 = 75.06$
女	21.7	19.0	29.6	9.6	6.7	6.4	8.9	4.6	3.6	110.0	$110 \div 9 \times 12 = 14.67$
計	15.1	10.6	17.8	7.6	4.5	4.5	5.9	4.1	4.1	74.2	$74.2 \div 9 \times 12 = 98.93$

【令和4年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	7.2	3.9	13.9	6.6	3.9	2.8	6.2	7.3	1.9	4.4	1.4	2.9	62.4
女	27.4	11.7	28.9	12.7	8.9	4.4	11.6	8.4	10.6	6.1	12.3	8.6	151.6
計	14.0	6.5	18.9	8.6	5.6	3.3	8.0	7.7	4.8	5.0	5.0	4.8	92.1

【令和3年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	12.4	6.7	14.9	8.9	4.0	7.9	5.1	5.9	3.7	5.7	4.1	9.5	88.9
女	19.6	11.6	12.7	14.6	8.4	10.0	6.9	5.9	2.6	4.0	6.0	11.4	113.6
計	14.7	8.2	14.2	10.7	5.4	8.5	5.7	5.9	3.4	5.2	4.7	10.1	96.8

イ 会計年度任用職員

【令和5年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
計	0.2	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.7

0.7÷9×12=0.93

【令和4年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
計	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	2.7	3.4

【令和3年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
計	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.5

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
管理的地位にある職員の数	4	4	4
うち女性職員の数	0	0	1
女性職員の割合	0%	0%	25%

※ 管理職（事務局長1、事務局次長兼会計管理者1、課長2）

(6) 各役職段階に占める女性職員の割合

(上段：人、下段：%)

補職名	令和3年度			令和4年度			令和5年度			伸び率 R5年度-R4年度
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
事務局長	4	0	4	4	0	4	3	1	4	25
事務局次長										
課長（室長）	100	0		100	0		75	25		
課長（室長） 補佐	4	2	6	7	0	7	6	0	6	0
班長	67	33		100	0		100	0		
主任	6	4	10	6	3	9	6	5	11	12
	60	40		67	33		55	45		
主事	5	2	7	3	4	7	4	2	6	-24
	71	29		43	57		67	33		
計	19	8	27	20	7	27	19	8	27	4
	70	30		74	26		70	30		

(7) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

○研修を実施し職員の意識啓発を図りました。

(8) 男女別の育休取得率及び平均取得期間

○育休を取得した職員はいませんでした。(取得率：0%)

(9) 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率及び平均取得日数

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象者数	0人	2人	0人
取得者数	—	2人	—
合計取得日数	—	12日	—
うち配偶者出産休暇 取得日数	—	3日	—
うち育児参加休暇 取得日数	—	9日	—
休暇取得率	—	100%	—
平均取得日数	—	6日	—

【職員一人当たりの年次休暇取得日数】

ア 正職員

令和3年度	令和4年度	令和5年度
14日	16日	13日

※令和5年度は4～12月分。当該期間における取得日数を基に算出した年間の想定日数は次のとおり

$$264 \text{ 日} \div 9 \text{ 月} \times 12 \text{ 月} = 351.99 \text{ 日} \approx 351 \text{ 日} \quad 351 \text{ 日} \div 27 \text{ 人} = 13 \text{ 日}$$

イ 会計年度任用職員

令和3年度	令和4年度	令和5年度
12日	13日	12日

※令和5年度は4～12月分。当該期間における取得日数を基に算出した年間の想定日数は次のとおり

$$87 \text{ 日} \div 9 \text{ 月} \times 12 \text{ 月} = 115.99 \text{ 日} \approx 116 \text{ 日} \quad 116 \text{ 日} \div 10 \text{ 人} = 11.6 \text{ 日} \approx 12 \text{ 日}$$

【年次休暇の取得日数別人数】

ア 正職員

取得の区分		令和3年度	令和4年度	令和5年度
20日以上	取得人数	1	5	0
	取得日数	23	126	0
15日以上 20日未満	取得人数	11	9	4
	取得日数	189.5	157.5	66
10日以上 15日未満	取得人数	8	8	8
	取得日数	103	98	99
5日以上 10日未満	取得人数	7	5	10
	取得日数	49.5	41	88.5
5日未満	取得人数	0	0	5
	取得日数	0	0	20.5

イ 会計年度任用職員

取得の区分		令和3年度	令和4年度	令和5年度
20日以上	取得人数	0	1	0
	取得日数	0	20	0
15日以上 20日未満	取得人数	1	1	0
	取得日数	18	15	0
10日以上 15日未満	取得人数	6	5	5
	取得日数	70	64	62
5日以上 10日未満	取得人数	1	1	4
	取得日数	9	6	24
5日未満	取得人数	0	0	1
	取得日数	0	0	0