

令和7年度 岩手県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画の 実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

令和8年6月12日
岩手県後期高齢者医療広域連合

次世代育成支援対策推進法第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第19条第6項に基づく特定事業主行動計画に係る実施状況並びに同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報について、令和7年度の実績を次のとおり公表します。

※掲載順は計画の内容に準ずるもの。

※見出しの括弧内は、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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項における号数。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供に係る取組

(1) 職員の男女の給与の額の差異 (第1号イ) 【目標設定なし】

※別紙内閣府様式 I

- ・ 役職段階における職員の男女の給与の額の差異
(男性の平均給与を100%とした場合の、女性の平均給与の割合)

職員区分	年度	令和6年度	令和7年度
常勤職員 (暫定再任用職員含む。以下同じ。)		全員が他地方公共団体からの派遣であり、本給の支給がないため、算定対象外	
会計年度任用職員		88.2%	85.6%

(説明)

- ・ 会計年度任用職員について、計7名の任用のうち、職務の級が1級である者が4名、3級である者が3名任用されているが、相対的に男性の方が3級として任用されている者の割合が多いことによる。

(2) 職員に占める女性職員の割合 (第1号ロ、ハ、ト)

※別紙内閣府様式 II・III

- ・ 役職段階及び管理的地位における職員の男女比

役職段階	年度	令和6年度		令和7年度		目標値
		人数 (人)	女性割合	人数 (人)	女性割合	
部長・次長 (部局長・次長相当職)		2		2		
(うち女性)		0	0.0%	0	0.0%	
課長・室長 (課長相当職)		1		1		
(うち女性)		0	0.0%	0	0.0%	
管理的地位の職員の計		3		3		
(うち女性)		0	0.0%	0	0.0%	25%以上
主幹・副主幹 (課長補佐相当職)		4		5		
(うち女性)		2	50.0%	1	20.0%	
主任主査 (係長相当職)		1		1		
(うち女性)		0	0.0%	0	0.0%	
主査・主任・主事		13		12		
(うち女性)		5	38.5%	4	33.3%	
常勤職員の計		21		21		
(うち女性)		7	33.3%	5	23.8%	
会計年度任用職員		7		7		
(うち女性)		6	85.7%	6	85.7%	
総計		28		28		
(うち女性)		13	46.4%	11	39.3%	50%以上

(3) 採用した職員に占める女性職員の割合（第1号ニ） 【目標設定なし】

・採用した職員の男女比

年度	令和6年度		令和7年度	
	人数 (人)	女性 割合	人数 (人)	女性 割合
採用した職員	0		0	
(うち女性)	0	—	0	—

※全て会計年度任用職員。公募によらない再度の任用を除く。

※常勤職員は直接採用した実績なし。

(4) ハラスメント対策の整備（第1号ヨ）

・ハラスメント防止研修の実施状況

年度	令和6年度	令和7年度	目標値
回数	0回	2回	年1回以上
内容	—	・内部研修（内部講師による研修） 1回 ・動画研修（啓発動画の視聴） 1回	

【令和7年度取組内容】

・「岩手県後期高齢者医療広域連合 ハラスメント防止に関する方針（令和7年2月策定）」に基づき、研修を実施したほか、ハラスメント相談員の指定、職員への周知啓発を行った。

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

(1) 平均勤続年数の男女の差異 (第2号イ) 【目標設定なし】

- ・常勤職員については、派遣のローテーション表に基づき2年から3年の派遣期間としており、男女の区別により派遣期間を定めていないことから差異はない。
- ・会計年度任用職員については、1年以内の任用であり、男女の区別により任用期間を定めていないことから差異はない。

(2) 育児休業・出産関係休暇の取得 (第2号ロ、ハ) ※別紙内閣府様式IV

- ・育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得日数及び取得率

区分	年度	令和7年度		目標値
		令和6年度	取得期間・取得率(人数ベース)	
取得対象者	取得対象者なし	男性1名		—
育児休業		28日 (100%)	—	—
配偶者出産休暇 (最大3日)		3日 (100%)	0%	<u>両休暇を合計8日取得した職員割合を100%</u>
育児参加休暇 (最大5日)		3日* (100%)		

※令和7年度対象者分の育児参加休暇は、R8.4.1現在で取得可能期間中。

【令和7年度取組内容】

- ・令和7年8月に「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を策定し、出産・育児ほか各種休業・休暇制度について周知を図った。
- ・育児休業・出産関係休暇の取得対象者に対し、積極的な取得についての働きかけを行った。

(3) 時間外勤務の削減 (第2号ニ)

- ・1月当たりの平均時間外勤務時間数及び上限を超えた職員数

※内部部局等に勤務する職員に限る。(内部部局等以外に勤務する専任職員は0人)

※管理的地位にある職員を除く。(管理的地位にある職員は、時間外勤務の実績なし)

年度		令和6年度	令和7年度	目標値
区分				
平均時間外勤務時間数	休日勤務を除く	42.0時間 (一月当たり3.5時間)	45.9時間 (一月当たり3.8時間)	—
	休日勤務を含む	42.3時間 (一月当たり3.5時間)	49.8時間 (一月当たり4.2時間)	<u>60時間以下</u>
上限(45時間)超過職員数		0人	2人	<u>0人</u>

【令和7年度取組内容】

- ・速やかな定時退庁の励行、退庁者名簿との実績照合等、時間外勤務の削減及び適正な実績把握に努めた。
- ・「時間外勤務の適正化に関する指針（令和6年5月策定）」に基づき、時間外勤務の上限を超える場合は、他律的業務の指定・特例業務の認定を適正に行った。なお、特例業務（令和7年度2件）については、時間外勤務の状況を記録し、翌年度において要因の整理・分析・検証を行っている。
- ・健康診断時のストレスチェック等により、職員の健康状態を適切に把握し、健康の保持増進に努めた。

(4) 年次休暇等の取得（第2号へ）

- ・年次休暇・夏季休暇取得状況

		年度	令和6年度	令和7年度	目標値
常勤職員					
年次休暇	平均取得日数及び消化率		17.2日 (86.0%)	16.9日 (86.2%)	<u>15日以上</u>
	取得5日未満の人数及び割合		2人 (9.5%)	2人 (9.5%)	
	1日単位の休暇取得5日未満の人数及び割合		6人 (28.6%)	5人 (23.8%)	
	(1日単位で5日以上取得した職員の割合)		71.4%	76.2%	<u>100%</u>
夏季休暇	平均取得日数及び消化率		4.9日 (98.0%)	5.0日 (100%)	
	取得5日未満の人数及び割合		1人 (4.8%)	0人 (0.0%)	
	(5日取得した職員の割合)		95.2%	100.0%	<u>100%</u>
会計年度任用職員					
年次休暇	平均取得日数及び消化率		14.0日 (80.9%)	20.4日 (109.7%)	
夏季休暇	平均取得日数及び消化率		4.9日 (100.0%)	4.7日 (100.0%)	

※消化率は当年度中の取得日数÷付与日数。繰越分利用により100%を超える場合がある。

【令和7年度取組内容】

- ・年間業務スケジュールの共有等により、年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、取得日数が少ない職員に対しては、管理職員から積極的な取得勧奨を行った。
- ・各課等において「夏季休暇及び年次休暇使用計画書」を作成し、計画的な休暇取得を行い、夏季休暇については期間内での完全消化を原則とした。