

富山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6年11月公表）

富山県後期高齢者医療広域連合では、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1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1項の規定に基づき、「富山県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画」を策定し、各取組を実施しています。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、取組の実施状況を取りまとめましたので、公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、当広域連合における女性の活躍状況についても公表します。

令和6年11月25日

富山県後期高齢者医療広域連合長 角田 悠紀

1 次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

(1) 時間外勤務の縮減

○職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間（単位：時間）

目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
5時間以下	11.27		

\*会計年度任用職員を含む

○時間外勤務時間が年間360時間を超えた職員数（単位：人）

目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
0人	1		

\*会計年度任用職員を含む

(2) 年次有給休暇の取得促進

○年次有給休暇平均取得日数（単位：日）

目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
15日以上	11.1		

\*会計年度任用職員を含む

### (3) 男性職員の配偶者出産及び育児参加に関する休暇

令和5年度	配偶者出産休暇：取得率 100% (対象者1人、取得者1人、平均取得日数1.0日) 男性職員の育児参加休暇：取得率 100% (対象者1人、取得者1人、平均取得日数2.0日)
令和6年度	
令和7年度	

\*対象者数は配偶者出産休暇等が取得可能となった職員数

\*取得率は新たに休暇取得可能となった職員数に対する新規取得者数の割合

### (4) 出産・育児への配慮

令和5年度	実績なし
令和6年度	
令和7年度	

## 2 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

### (1) 職業生活における機会の提供に関する実績

○職員に占める女性職員の割合(令和6年10月1日現在)

職種	男性	女性	合計	女性割合
常勤職員	13人	5人	18人	27.8%
会計年度任用職員	0人	5人	5人	100.0%
全職員	13人	10人	23人	43.5%

### (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

○年次有給休暇の取得状況(令和5年度)(単位：日)

職種	平均取得日数		
	男性	女性	全職員
常勤職員	11.6	12.6	12.0
会計年度任用職員	-	7.9	7.9
全職員	11.6	10.7	11.1

### (3) 職員の給与の男女の差異の情報公表(令和5年度)

○全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	- %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	100 %
全職員	100 %

○「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

- \* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	— %
本庁課長相当職	— %
本庁課長補佐相当職	— %
本庁係長相当職	— %

勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	— %
31～35年	— %
26～30年	— %
21～25年	— %
16～20年	— %
11～15年	— %
6～10年	— %
1～5年	— %

【説明欄】

当広域連合の職員は、構成団体からの派遣職員と広域連合で雇用する会計年度任用職員のみで構成しているため、任期の定めのない常勤職員は0名となっている。

- \* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。