

福島県後期高齢者医療広域連合公告第5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項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び同法第21条の規定による女性の職業生活における活躍に関する情報は、別紙のとおりである。

令和7年8月18日

福島県後期高齢者医療広域連合長 木 幡 浩



令和6年度福島県後期高齢者医療広域連合における女性活躍推進法に基づく取組等

1 職業生活に関する機会の提供に係る取組

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
管理的地位にある女性割合	30%	50%	50%	0%

(2) 職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
女性割合	56%	56%	48%	42%
(うち任期の定めのない常勤職員(県市町村派遣職員))	35%	39%	35%	26%
(うち任期付職員)	50%	0%	33%	50%
(うち暫定再任用職員)	100%	100%	—	—
(うち会計年度任用職員)	100%	100%	100%	100%
(うち派遣労働者)	100%	100%	100%	100%

(3) 職員の給与の男女の差異

ア 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)	
	令和6年度	令和5年度
任期の定めのない常勤職員※1	95.0%	103.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員※2	94.7%	84.3%
全職員	82.6%	88.8%

※1 県市町村派遣職員

※2 任期付職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員

イ 「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

① 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	—%

② 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】

【男女の給与の差異の主たる要因】

女性に対し、男性が給料の特別調整額（管理職手当）、扶養手当等を多く受給していること、給与水準の低い会計年度任用職員に女性が多いことが要因として挙げられる。

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) 職員※の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数

		令和6年度
男性職員の育児休業	取得率	0%（該当者なし）
	平均取得日数	—
女性職員の育児休業	取得率	0%（該当者なし）
	平均取得日数	—
男性職員の配偶者出産休暇	取得率	0%（該当者なし）
	平均取得日数	—
男性職員の育児参加休暇	取得率	0%（該当者なし）
	平均取得日数	

※常勤職員のみ

(2) 職員※の一月当たりの平均超過勤務時間

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
超過勤務の状況（月平均）	9.4時間	7.6時間	6.7時間	9.4時間
（内女性の平均）	6.2時間	5.9時間	5.5時間	7.3時間

※常勤職員の他、非常勤職員、派遣労働者を含む。

(3) 職員※の年次有給休暇の取得状況

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
年次有給休暇の取得状況（年平均）	11.4日	14.7日	13.2日	12.1日
（内女性の平均）	12.0日	12.8日	11.0日	10.5日

※常勤職員のみ