

女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画



平成28年4月

広島県後期高齢者医療広域連合

# 目 次

1	計画期間	1
2	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3	状況把握	1
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組み	
	（1）数値目標	4
	（2）取組み	4
5	実施状況の公表	5

広島県後期高齢者医療広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、広島県後期高齢者医療広域連合長が策定する特定事業主行動計画である。

### 1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。ただし、必要に応じて改正を行う。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

### 3 状況把握

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本広域連合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行った。

#### ① 職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在

種別	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
派遣（県・市町）	34人	14人	41.2%
研修（国保連合会）	1人	0人	0.0%
臨時職員	2人	2人	100.0%
総数	37人	16人	43.2%

② 男女の平均した継続勤務年数の差異

臨時職員を除く広域連合職員は、県・県内市町からの派遣及び国保連合会からの研修員で構成されており、性別を問わず派遣協定等により派遣（研修）期間は1年から4年となっている。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成27年度実績

月	一人当たり時間数
4月	4時間47分
5月	3時間50分
6月	5時間24分
7月	3時間10分
8月	1時間36分
9月	6時間00分
10月	7時間45分
11月	6時間22分
12月	6時間19分
1月	10時間25分
2月	1時間50分
3月	3時間24分
合計/月平均	5時間4分

職員一人当たりの月平均値は5時間4分（年間平均値は60時間52分）であるが、職員ごとに見ると、次表に示すとおり個人差が大きい。

平成27年度実績

年間時間数	人数
10時間未満	4人
10時間以上50時間未満	16人
50時間以上100時間未満	6人
100時間以上150時間未満	1人
150時間以上200時間未満	2人
200時間以上	2人

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在

管理的地位の職名	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
事務局長・事務局次長・課長	4人	0人	0.0%

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在

役職	人数	うち女性職員数	女性職員の割合
事務局長	1人	0人	0.0%
事務局次長	1人	0人	0.0%
課長	2人	0人	0.0%
課長補佐	1人	0人	0.0%
係長	4人	1人	25.0%
専門員	11人	8人	72.7%
主任	3人	0人	0.0%
主任主事	5人	2人	40.0%
主事	7人	3人	42.9%

⑥ 男女別の育児休業取得率（※）

平成27年度実績

男女別	育児休業取得率
男性職員	0.0%
女性職員	0.0%

※ 出産した女性職員及び配偶者が出産した男性職員に対する本休暇を取得した者の割合

⑦ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（※）

平成27年度実績

休暇種別	休暇取得率
配偶者出産休暇	100.0%
育児参加のための休暇	0.0%

※ 配偶者が出産した男性職員に対する本休暇を取得した者の割合

⑧ 年次有給休暇取得率（※）

平成27年度実績の職員一人当たりの平均年次有給休暇取得率は65.7%（13.1日）となっているが、職員ごとに見ると、次表に示すとおり個人差が大きい。

平成27年度実績

取得率（日数）	人数
25%（5日）未満	4人
25%（5日）以上50%（10日）未満	6人
50%（10日）以上75%（15日）未満	10人
75%（15日）以上	15人

※年次有給休暇取得可能日数（20日）に対する取得した日数の割合

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組み

3における状況把握及び分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる数値目標を設定し、その達成に向けた取組みを実施する。

（1）数値目標

- ① 職員ごとの年次有給休暇取得率を60%（12日）以上とする。
- ② 職員ごとの年間総超過勤務時間を150時間未満とする。
- ③ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率をそれぞれ100%にする。
- ④ 平成32年度までに管理的地位にある女性職員を1人以上にする。

（2）取組み

- ① 管理職員は、年次有給休暇取得目標を職員に周知するとともに、子供の学校行事日や家族の記念日などには年次有給休暇を積極的に取得するよう促し、仕事と家庭の充実に向けた環境整備に努めるものとする。

- ② 平成28年度より、毎週水曜日と手当支給日（※）を定時退庁日に設定し、管理職員は各職員に早期退庁を促す。  
※ 毎月20日。ただし、その日が土日祝日に当たる場合は、その日より前の直近の開庁日とする。
- ③ 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ④ 管理職員は、男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇制度及び取得目標を職員に周知し、休暇の取得を促す。
- ⑤ 育児休業を希望する職員がいる場合、管理職員は、速やかに育児休業後の業務体制を整備し、当該職員が円滑に休業に入れるよう努めるものとする。
- ⑥ 広域連合職員は、原則、県・県内市町からの派遣で構成されているため、派遣元に対して本計画の趣旨を説明し、出来るだけ管理的地位にある職に適している女性職員の派遣を依頼する。

## 5 実施状況の公表

この計画に基づく毎年度の実施状況を把握し、毎年公表するものとする。