

# 島根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

平成 28 年 3 月 28 日

島根県後期高齢者医療広域連合

島根県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）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。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について毎年協議を設けることとしている。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状分析及び数値目標

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、島根県後期高齢者医療広域連合事務局（以下「事務局」という。）において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

### (1) 現状分析

#### ①採用した（派遣された）職員に占める女性職員の割合（臨時・嘱託職員含む）

項目	平成 26 年 4 月 1 日	平成 27 年 4 月 1 日
職員数	22 名	21 名
（うち臨時・嘱託職員）	（2 名）	（3 名）
うち女性職員数	7 名	7 名
（うち臨時・嘱託職員）	（2 名）	（3 名）
女性職員の占める割合	31.8%	33.3%

※臨時・嘱託職員を除き、広域連合職員は、県内市町村からの派遣職員によって構成されている。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

男女別	平均継続勤務
男性職員	派遣協定による
女性職員	派遣協定による

※市町村派遣職員はそれぞれ派遣協定に基づいて派遣年数が決められている。

③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女別	育児休業取得率	平均取得期間
男性職員	0%	0日
女性職員	100%	2年20日

※平成27年度実績

④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

配偶者出産休暇		
男性職員	休暇取得率	平均取得日数
	100%	2日
育児参加のための休暇		
男性職員	休暇取得率	平均取得日数
	100%	5日

※平成27年度実績

⑤職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	時間数	一人当たりの平均時間数
4月	220	14.7
5月	139	9.3
6月	94	6.3
7月	81	5.4
8月	28	1.9
9月	114	7.6
10月	87	5.8
11月	30	2.0
12月	131	8.7
1月	125	8.3
2月	89	5.9
合計	1,138	75.9

※単位：時間

※平成27年度実績

⑥管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（派遣職員のみ）

項目	平成 27 年 4 月 1 日
管理的地位 [事務局長及び課長] にある職員数 (うち女性職員数)	3 名  (1 名)
女性管理職員の占める割合	33.3%

⑦各役職段階に占める女性職員の割合（派遣職員のみ）

項目	平成 27 年 4 月 1 日
係長地位にある職員数 (うち女性職員数)	2 名 (0 名)
女性係長職員の占める割合	0%

(2) 数値目標

- ① 毎年度、制度が取得可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合をそれぞれ 100%にする。
- ② 平成 27 年度の職員全体の超過勤務時間数(1,200 時間:見込含む)を 5 割以上縮減し、年間 600 時間以下にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、計画期間中、日常的に次に掲げる取組を実施する。

- ① 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に関する数値目標を達成するための取組みを以下のとおりとする。
  - 休暇制度周知（派遣職員毎に派遣元自治体の休暇制度を取得するため）
  - 管理職による定期的な声掛け
  - 超過勤務に従事させない等の職務配慮
- ② 職員全体の超過勤務時間に関する数値目標を達成するための取組みを以下のとおりとする。
  - 業務分担の見直し
  - 管理職による勤務時間管理の徹底