

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

令和3年3月5日

島根県後期高齢者医療広域連合

令和6年4月1日

一部改正

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19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、令和3年4月1日から令和8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19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。

I. 長時間勤務関係

(1) 職員（管理職以外）一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間及び超勤上限（45 時間／月）の職員

① 職員一人当たりの平均超過勤務時間

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
平成 30 年度	13.5	12.7	8.8	1.7	5.6	8.1	4.3	5.6	7.1	4.5	10.5	16.6	8.2
令和元年度	11.7	5.2	13.1	4.8	2.7	6.1	5.6	2.0	1.5	4.6	1.5	9.9	5.7

② 超勤上限（45 時間／月）を超えた職員（累計）

単位：人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
平成 30 年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
令和元年度	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

令和元年度の 1 人当たり平均超過勤務時間については、平成 30 年度と比較すると、30.5%の減となっているが、繁忙期に超勤上限を超える職員が数名いる状況である。

数値目標	職員一人当たりの平均超過勤務時間が 7 時間（平成 30 年度及び令和元年度実績平均）を下回るようにし、超勤上限を超える職員を 0 人にする。
取組内容	職員の超過勤務を削減するとともに、一部の職員へ業務が偏らないよう、業務の効率化及び平準化を図る。

II. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

① 男女別の育児休業取得率

男女別	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性職員	0%	対象者なし	0%
女性職員	対象者なし	対象者なし	対象者なし

② 取得期間の分布状況

男性職員	該当なし
女性職員	対象者なし

育児休業について、平成 30 年度以降取得実績がない。

数値目標	男性職員の育児休業（2 週間以上）の休暇取得率を 85%とする。
取組内容	制度を周知するとともに、職務に配慮し、休暇を取得しやすい環境づくりを行う。

(2)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並びに合計取得日数の分布状況

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
配偶者出産休暇	対象者なし	対象者なし	100%
育児参加のための休暇	対象者なし	対象者なし	100%
5 日以上取得率	対象者なし	対象者なし	100%

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、令和 2 年度の取得率がそれぞれ 100%となっている。

数値目標	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並びに 5 日以上の取得率をそれぞれ 100%とする。
取組内容	制度を周知するとともに、職務に配慮し、休暇を取得しやすい環境づくりを行う。

(3)セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

広域連合では、内部研修として、毎年 1 回全職員を対象とした研修を実施している。また、ハラスメント基本方針を定め、ハラスメント防止委員会及び相談窓口を設置している。

取組内容	セクシュアル・ハラスメント等対策に関する職員研修を実施し、全職員の意識を向上させることにより、ハラスメントのない働きやすい環境づくりに努めるとともに、相談窓口等について職員へ周知し徹底し、安心して働ける環境づくりに努める。
------	---

Ⅲ. 採用関係

採用した職員に占める女性職員（会計年度任用職員）の割合

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女性職員数	4 人	4 人	3 人
配置数	4 人	4 人	3 人
女性職員の割合	100%	100%	100%

常勤職員については、市町村からの派遣職員で構成されているため、男女ともに採用がないが、広域連合で雇用する会計年度任用職員については、女性職員が 100%の割合を占めている。

数値目標	広域連合で雇用する会計年度任用職員について、女性職員の割合を 50%以上とする。
取組内容	女性職員の積極的採用に努める。