

**女性活躍推進法に基づく**

**特定事業主行動計画**

(平成28年度～平成32年度)

**山口県後期高齢者医療広域連合**



# 山口県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

平成28年5月1日  
山口県後期高齢者医療広域連合長

山口県後期高齢者医療広域連合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を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした、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条の規定に基づき、山口県後期高齢者医療広域連合長（以下「連合長」という。）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5月1日から平成33年3月31日までの5年間とするが、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

## 2. 対象

本計画は、連合長が任命する職員を対象として策定する。

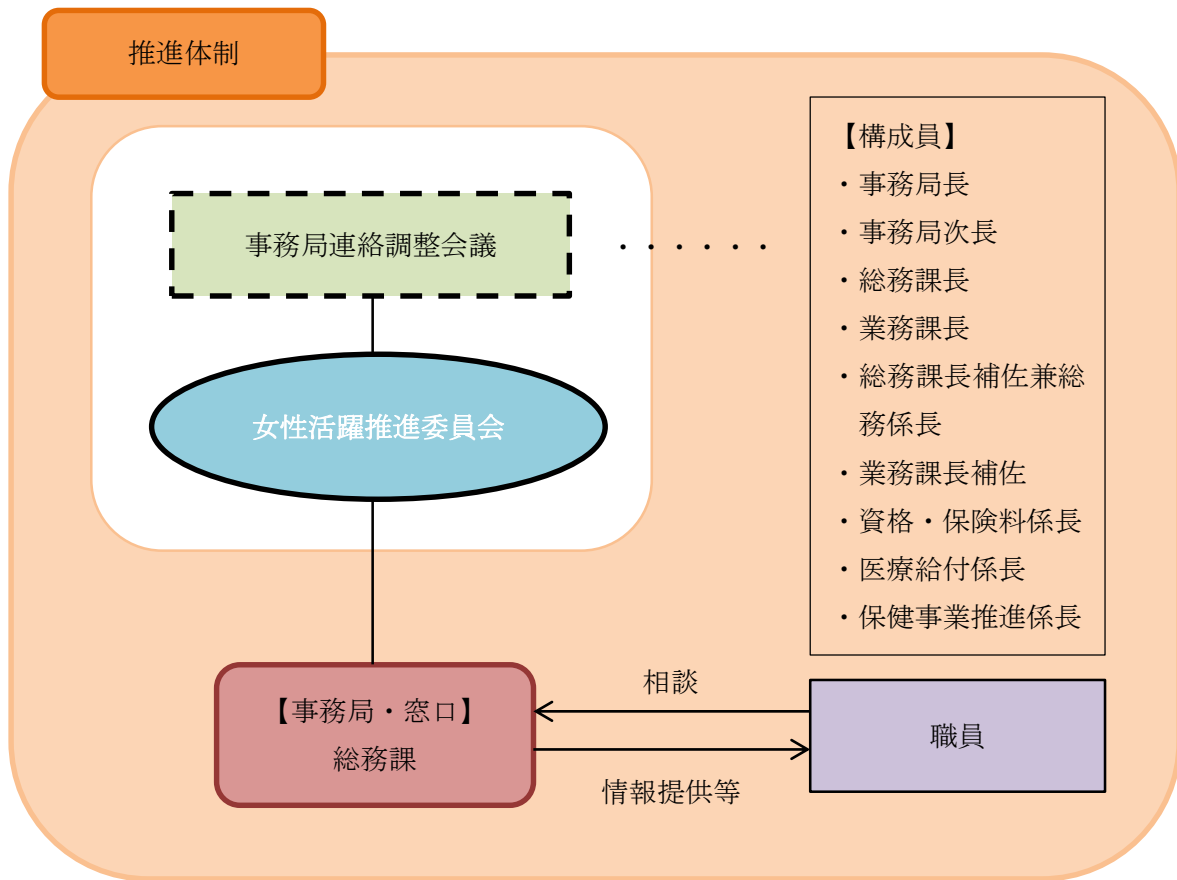
## 3. 計画の推進体制

(1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、山口県後期高齢者医療広域連合女性職員活躍推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画の策定・変更等について協議を行う。

委員会は、山口県後期高齢者医療広域連合事務局（以下「本広域連合」という。）の意思決定機関である事務局連絡調整会議の構成員をもって構成する。

(2) 委員会の事務局は、総務課とする。

(3) 女性職員の活躍推進を支援するための相談・情報提供等を行う窓口を、総務課に設置する。



#### 4. 計画の実施状況の公表

山口県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成19年山口県後期高齢者医療広域連合条例第23号）に基づいて実施する「人事行政の運営等の状況の公表」の中で、年1回、本計画の推進状況を公表する。

#### 5. 本広域連合の状況

##### (1) 職員の任用の状況（平成28年4月1日現在）

本広域連合の正職員は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定に基づき県内の市町から派遣される職員であることから、本広域連合の意思によって女性の任用を拡大することはできない。

ただし、臨時職員については、本広域連合の直接採用であり、女性の占める割合は100%となっている。

区 分	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
正 職 員	26名	3名	11.5%
臨時職員	1名	1名	100.0%
合 計	27名	4名	14.8%

(2) 時間外勤務の状況（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

全ての正職員の時間外勤務時間の合計は2,126時間であったが、臨時職員の時間外勤務は発生しなかった。

正職員対象者数	うち女性職員の対象者数	時間外勤務時間	うち女性職員の時間外勤務時間	女性職員の割合	(参考) 一人当たり平均時間
23名	2名	2,126時間	2時間	0.1%	92.4時間

(3) 育児休業取得状況（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

育児休業の取得対象は正職員のみであり、対象となる者（3歳に達する日までの子を養育する者）は6名であったが、取得した職員はいなかった。

正職員対象者数	うち女性職員数	育児休業取得者数	うち女性職員数
6名	1名	0名	0名

(4) 子の看護休暇の取得状況（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

子の看護休暇の取得対象は正職員のみであり、対象となる者（中学校就学の始期に達するまでの子を養育する者）10名のうち6名の職員が取得した。

正職員対象者数	うち女性職員数	子の看護休暇取得者数	うち女性職員数	子の看護休暇取得時間	うち女性職員取得時間
10名	2名	6名	2名	130時間	24時間

(5) 採用試験の応募者の総数に占める女性の割合

平成27年度の臨時職員採用試験においては、応募者5名の全員が女性であった。なお、平成26年度は臨時職員採用試験を実施しなかった。

(6) 派遣労働者に占める女性職員の割合

派遣労働者の受け入れは行っていない。

(7) 職員の配置の男女別の状況

性別による人員の配置は行っていない。

(8) 年次有給休暇取得率（平成27年1月1日～平成27年12月31日）

正職員及び臨時職員を合計した年次有給休暇の取得率は79.1%と、国が2020年までの目標値として定める70%を達成している。

区分	付与日数	取得日数	取得率	うち女性職員の取得率
正職員	520日	411日	79.0%	88.0%
臨時職員	10日	10日	100.0%	100.0%
合計	530日	421日	79.4%	90.0%

※ 繰り越し分を除く。

(9) セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

セクシュアル・ハラスメント等に関する相談実績はない。

(10) 給与の男女別の差異

給与について、性別による差異はない。

## 6. 女性の活躍推進に向けた数値目標と具体的取組み

本広域連合の現状を分析した結果、職員が働きやすい環境は、概ね構築できているものと考えられる。

今後、現在の水準を維持しつつ、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組み、引き続き、働きやすい職場づくりに努めることとするが、女性をはじめとした、すべての職員の活躍の推進を図るための数値目標の設定と併せた具体的な取組み内容は、次のとおりとする。

(1) 時間外勤務時間の削減

① 目標

全職員の時間外勤務時間数について、平成27年度実績より20%削減し、1,700時間とする。

② 目標達成のための具体的な取組み内容

・ワーク・ライフ・バランスの確保のため、限られた時間を効果的に活用できるように事務の簡素化や効率化を図るとともに、業務の分担や配置を

柔軟に見直すことで各職員の業務量の平準化に努める。

- ・適切な時間外勤務命令を行うため、計画的な業務進捗管理に努める。
- ・ノー残業デーの設定や定時以降の会議を避けるなどにより、定時退庁しやすい環境を整える。

	時間外勤務時間	うち女性職員の時間外勤務時間	一人当たり平均時間外勤務時間
現 状 (平成 27 年度)	2, 1 2 6 時間	2 時間	9 2. 4 時間
目 標 (平成 32 年度)	1, 7 0 0 時間	2 時間	7 3. 9 時間
削減時間	4 2 6 時間	0 時間	1 8. 5 時間

## (2) 子の看護休暇の取得促進

### ① 目標

子の看護休暇の取得対象となる職員は、最低でも 1 日以上取得する。

### ② 目標達成のための具体的な取組み内容

- ・子の看護のために勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる「子の看護休暇」の周知を行うことで休暇の取得を促進し、男性の子育て参加と女性が活躍できる機会を増加させる。

	子の看護休暇の取得率	うち女性職員の取得率
現 状 (平成 27 年度)	6 0 %	1 0 0 %
目 標 (平成 32 年度)	1 0 0 %	1 0 0 %
向上させる取得率	4 0 %	—

## (3) 年次有給休暇の取得促進

### ① 目標

年次有給休暇の取得率を 8 0 % 以上にする。

### ② 目標達成のための具体的な取組み内容

- ・担当者以外の職員でも業務の対応ができる体制を整えることで、年次有給休暇を取得し易い環境をつくる。
- ・年末年始、夏季休暇及び国民の休日等と合わせた連続的な年次有給休暇の取得を推奨する。

	年次有給休暇取得率	うち女性職員の取得率
現 状 (平成 27 年度)	79.4%	90.0%
目 標 (平成 32 年度)	80.0%	90.0%
向上させる取得率	0.6%	—

#### (4) その他の取組み

- ・他の広域連合、構成市町及び関係団体と連携し、効果的かつ効率的な業務執行に必要な研修機会の増大に努め、職員の能力を高める。
- ・ホームページ等の活用によって、女性が働きやすい職場であることを積極的にアピールすることで応募者の拡大を図り、優秀な女性を幅広く雇用する。
- ・セクシャル・ハラスメント等に関する相談について、職員が気軽に相談できる環境を整える。