

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7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

山口県後期高齢者医療広域連合長
井原 健太郎

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19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、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（令和2年4月1日現在）

本広域連合の常勤職員等は、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構成されるため、常勤職員等の採用は行っていない。

ただし、会計年度任用職員については、本広域連合の直接採用である。

区 分	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
常勤職員等	26名	8名	30.8%
会計年度任用職員	3名	3名	100%
合 計	29名	11名	37.9%

(2) 採用した会計年度任用職員に占める女性職員の割合

令和2年度の会計年度任用職員採用においては、応募者5名、採用者3名でありすべて女性であった。

(3) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和元年度にハラスメント防止等に関する要綱を整備し、相談・情報提供等を行う窓口を設置した。

(4) 時間外勤務の状況（平成31年4月1日～令和2年3月31日）

正職員の時間外勤務時間の合計は2,232時間であったが、臨時職員等の時間外勤務は発生しなかった。

正職員 対象者数	うち 女性職員数	時間外 勤務時間	うち女性職員 の時間外勤務 時間	うち女性職員 の時間外勤務 時間の割合	(参考) 一人当たり 平均時間外勤務 時間/月
23名	7名	2,232時間	337時間	15.1%	8時間

(5) 育児休業取得状況（平成31年4月1日～令和2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1名であったが、取得はなかった。

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
1名	0名	0名	0名

(6) 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状況
（平成31年4月1日～令和2年3月31日）

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対象は正職員のみであり、対象となる者はいなかった。

(7) 子の看護休暇の取得状況（平成31年4月1日～令和2年3月31日）

子の看護休暇の取得対象は正職員及び臨時職員等であり、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）12名のうち5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
12名	4名	5名	4名	108時間	64時間

(8) 年次有給休暇取得率（平成31年1月1日～令和2年3月31日）

年次有給休暇の取得対象は正職員及び臨時職員等であり、平均取得日数は11日、5日以上取得率は96.8%であった。

区 分	平均取得日数	うち女性職員の 平均取得日数	5 日以上 取得率	うち女性職員の 5 日以上取得率
正職員	11日	10日	93.5%	90.0%
臨時職員等	10日	8日	100.0%	100.0%
全 体	11日	9日	96.8%	95.0%

※ 前年繰越分を除く。

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、より一層、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、働きやすい職場づくりに努めることとする。

また、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、令和元年度実績より10%削減し、2,008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。

	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/月
現 状 (令和元年度)	2,232時間	337時間	8時間
目 標 (令和7年度)	2,008時間	303時間	7時間
削減時間	224時間	34時間	1時間

(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の取得促進

- ① 目標
取得対象となる職員は、5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
 - ・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周知、及び取得対象となる職員の所属部署において業務の調整を行うことで休暇の取得を促進し、男性の家庭生活（家事及び育児等）参加の機会を増加させる。

(3) 子の看護休暇の取得促進

- ① 目標
取得対象となる職員は、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
 - ・子の看護休暇の周知、及び取得対象となる職員の所属部署において業務の調整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 (令和元年度)	41.7%	100%
目 標 (令和7年度)	100%	100%
向上させる取得率	58.3%	—

(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。