

奈良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 4 月 1 日

奈良県後期高齢者医療広域連合長

奈良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、奈良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 年間とし、定期的に進捗を検証し、必要があれば改定を行う。

2. 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、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、改善すべき事情について分析を行った。

① 職員に占める女性職員の割合

H28.1.1現在

	職員数 (人)	うち女性職員数 (人)	女性職員の割合 (%)
派遣（県）	2	0	0.00
派遣（市町村）	16	6	37.50
研修（国保連）	1	0	0.00
臨時職員	2	2	100.00
総数	21	8	38.10

総職員 21 人のうち 38.1%（8 人）が女性職員である。

② 男女の平均した継続勤務年数の差異

県・県内市町村からの派遣及び国保連合会からの研修員で構成され、派遣・研修期間は 2 年から 4 年で、性別に関係なく、係の状況等により流動している。

③ 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度

	女	男	総計
4月	11時間8分	16時間15分	15時間28分
5月	21時間0分	19時間12分	19時間29分
6月	21時間53分	22時間37分	22時間30分
7月	14時間8分	14時間50分	14時間44分
8月	19時間23分	13時間27分	14時間22分
9月	4時間38分	16時間3分	14時間17分
10月	4時間30分	11時間27分	10時間23分
11月	37時間8分	22時間23分	24時間39分
12月	11時間15分	16時間3分	15時間18分
1月	10時間23分	16時間4分	15時間12分
2月	2時間23分	12時間20分	10時間48分
3月	50時間0分	31時間15分	34時間8分
年間	207時間45分	211時間57分	211時間18分
一人当たり月平均	17時間19分	17時間40分	17時間37分

時間外勤務の対象者は13人（女性2人、男性11人）である。

1年の半分以上の7か月が、月15時間を超える時間外勤務があり、年間の平均は17時間37分である。

男女別にみると女性17時間19分、男性17時間40分であり、大きな差異はない。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

H28.1.1現在

	職員数 (人)	うち女性職員数 (人)	女性職員の割合 (%)
理事	1	0	0.00
事務局長	1	0	0.00
次長	1	0	0.00
課長	2	0	0.00
総数	5	0	0.00

課長以上の役職の職員では女性職員はいない。

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合 H28.1.1現在

	職員数 (人)	うち女性職員数 (人)	女性職員の割合 (%)
理事	1	0	0.00
事務局長	1	0	0.00
次長	1	0	0.00
課長	2	0	0.00
係長	4	2	50.00
主事	10	4	40.00
臨時職員	2	2	100.00
総数	21	8	38.10

総職員21人のうち38.1%（8人）が女性職員である。

- ⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間
男女ともに育児休業の取得はなかった。本広域連合は派遣職員で構成されているため、長期の育児休業取得の場合は派遣員の交代になると思われる。

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・取得日数 平成26年度

<取得率>	女 (%)	男 (%)	総計 (%)
子の看護休暇	-	50.00	50.00

<平均取得期間>	女 (日)	男 (日)	総計 (日)
子の看護休暇	-	1.75	1.75

男性の配偶者出産休暇の実績はなかった。

小学校就学の始期に達するの子を養育する職員がその子を看護するために休暇（1年において、子一人につき5日以内）を取得した男性職員（対象者4人）は50%であり、その平均取得日数は1.75日であり、女性は対象となる職員がいなかった。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と目標を達成するための取り組み及び実施時期

2. において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。

<目標>

- 平成33年度までに管理的地位にある職員を1人以上にする。
- 平成33年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績211時間18分（月17時間37分）から1割以上縮減し、月15時間以下にする。

<取り組み>

- 県・県内市町村からの派遣及び国保連合会からの研修員で構成されているので、趣旨を説明した上で、出来る限り管理的地位にある職に適している女性職員の派遣をしてもらえるよう要請する。
- 毎水曜日を定時退庁日に設定しているが、平成28年度以降も継続して実施するとともに、管理職全員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 時間外勤務が月17時間を超える場合は、17時間を超える理由（事務分担調整等の状況、改善策等）を検証し、課の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- 課内の時期的な業務の繁閑等を適切に把握し、時間外勤務の増加に繋がらないよう計画的、効率的な業務の執行に勤める。
- 上司、管理職による勤務状況の的確な把握
- 職員間の意思疎通や管理職の調整力の強化
- 管理職については、部下職員の健康状態を的確に把握するとともに、常に職務効率の向上や時間外勤務についてコスト意識を持ち、また仕事と家庭の両立の観点からも、意識改革を進めることにより、時間外勤務を縮減する。また、一般職員についても、各自の業務執行に関して同様の意識の向上に努める。
- 平成28年度より、超過勤務の縮減に向け、広域連合長から全職員向けのメッセージを発信する。

4. 進捗状況の把握と公表

毎月下旬までに前月の状況を把握するものとし、毎年3月末までにその時点までの実施状況を公表するものとする。