

福島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4月1日

福島県後期高齢者医療広域連合長

福島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19条第1項の規定に基づき、福島県後期高齢者医療広域連合長（以下「広域連合長」という。）が定め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日までとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課において、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・評価等を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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条の規定に基づき、本広域連合において、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、課題分析をした結果、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) 令和7年度までに、平均超過勤務時間数を月9時間以下にする。
- (2) 令和7年度までに、年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上にする。
- (3) 令和7年度までに、職員に占める女性割合を40%以上にする。
- (4) 令和7年度までに、管理的地位にある女性割合を25%以上にする。
- (5) 各種ハラスメント防止の強化対策のため、年1回の研修等を開催する。

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

本広域連合は、福島県及び市町村からの派遣職員で構成されている。本広域連合において派遣職員が職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境を整備し、女性職員の職業生活における活躍を推進するため、3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 超過勤務の縮減

- ① 毎週金曜日を定時退庁日とし、管理職員は各職員に速やかな退庁を促す。
- ② 管理職員は、職員の超過勤務状況を把握し、必要があれば職員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。
- ③ 職員は、計画的・効率的な業務遂行に努めるとともに、日常的に業務プロセスの見直しを図る。

(2) 休暇取得の促進

- ① 職員は、業務に関する情報を共有し、互いに年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ② 管理職員は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、土日、祝日と合わせて連続した休暇となるよう計画的な取得を促す。

(3) 女性職員の派遣依頼

- ① 派遣元自治体に対し、女性職員の派遣の検討を依頼する。

(4) 女性職員の管理職登用

- ① 派遣元自治体に対し、能力や適性を公正に判断した上で、管理的地位にある職に適している女性職員の派遣の検討を依頼する。
- ② 人事評価により、積極的な主任等への登用を図る。

(5) ハラスメントの防止

- ① セクシュアル・ハラスメントが犯罪であることを職員に周知し、日頃から注意喚起しその防止に努める。
- ② パワー・ハラスメントは、その言動を受ける職員に精神的又は身体的苦痛を与え、人格や尊厳を害するのみならず、周囲の職員に対しても勤務環境を害することから、注意喚起しその防止に努める。