

愛媛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4月1日
愛媛県後期高齢者医療広域連合長

愛媛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、愛媛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年間とする。

ただし、必要に応じて計画の見直しを行う。

2. 対象

本計画は、愛媛県後期高齢者医療広域連合長が任命する職員を対象として策定する。

ただし、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については、本務となる派遣元の市町が、法第15条の規定に基づき作成した特定事業主行動計画において対象とする。

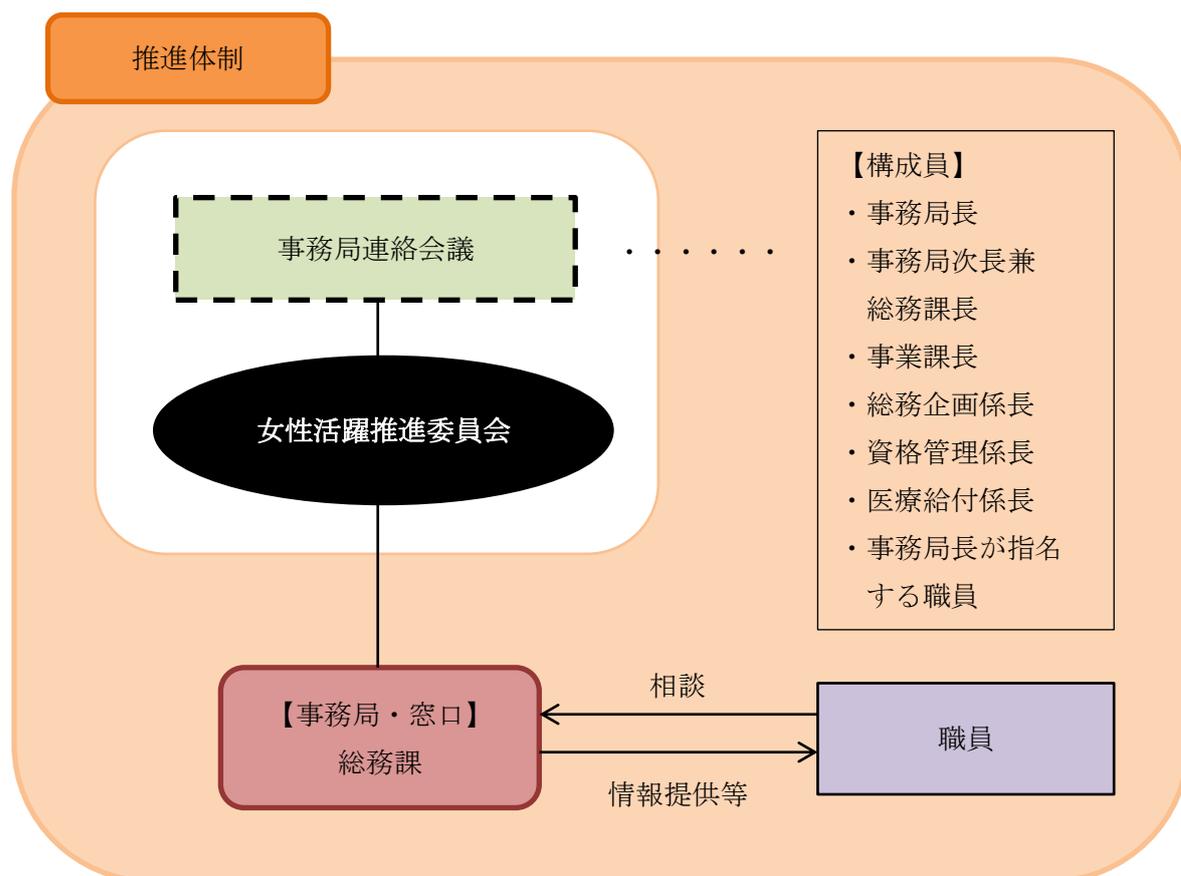
3. 計画の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、愛媛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、当広域連合事務局の意思決定機関である事務局連絡会議の構成員をもって構成する。

(2) 本計画推進のための事務局は、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

愛媛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年愛媛県後期高齢者医療広域連合条例第14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. 当広域連合の状況

(1) 職員の任用の状況（平成28年1月1日現在）

当広域連合が直接採用した職員のうち、女性の占める割合は90%を超えており、女性にとって働きやすい環境を整備することができている。

区 分	職員数	職員数のうち女性職員数	女性職員の割合
嘱 託 員	11名	10名	90.9%
臨時職員	2名	2名	100.0%
合 計	13名	12名	92.3%

(2) 時間外勤務の状況

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間において、嘱託員及び臨時職員の時間外勤務は発生していない。

(3) 育児休業取得状況

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間において、嘱託員及び臨時職員のうち、育児休業の取得対象となる者はいなかった。

(4) 男性職員における育児参加のための休暇等取得状況

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間において、嘱託員及び臨時職員のうち、男性職員における育児参加のための休暇等の取得対象となる者はいなかった。

(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

平成26年度に実施した臨時職員採用試験では、受験者の総数8名、うち5名、62.5%が女性であった。

(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26年4月1日～平成27年3月31日）

嘱託員及び臨時職員を合計した年次有給休暇の取得率は90.1%と、国が2020年までの目標値として定める70%を達成しており、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めることができている。

	付与日数	取得日数	取得率
嘱託員・臨時職員合計	242日	218日	90.1%

※1 平成27年3月31日現在、在籍職員について把握

※2 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) 研修の男女別の受講状況

平成27年度の研修受講状況は以下のとおりであり、全職員に対し、公平な研修受講機会を付与しており、性別による差異は設けていない。

区分	受講機会	のべ受講者数	左欄のうち女性数
嘱託員	2回	11人	10人
臨時職員	2回	4人	4人

(11) 給与の男女別の差異

給与について、性別による差異は設けていない。

6. 女性の活躍推進に向けた具体的取組

当広域連合が、平成28年度から実施する具体的な取組について、以下のとおり定める。

(1) 業務時間の遵守

時間外勤務について、現状の0時間の維持を目標とし、引き続き時間外勤務の抑制に努めるよう全職員への周知を行う。

(2) 子の看護休暇の取得促進

生後1年3月に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回、それぞれ60分の休暇を取得することができる「子の看護休暇制度」について、制度の周知を行い、より子育てしやすい環境整備に努める。

(3) 研修機会の提供

レセプト点検員及び保健師の専門性を鑑み、その能力をさらに高め、発

揮することができるよう、他の自治体や外部団体と連携し、研修機会の増加に努める。

(4) 受験者の拡大

多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、ホームページ等を活用し、女性にとって働きやすい職場であることの積極的な広報に取り組み、受験者の拡大を図る。

7. 総括

当広域連合の現状を分析した結果、職員にとって働きやすい職場づくりに努めることができているものと考えられる。

当広域連合においては、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、もって女性をはじめとした、すべての職員の活躍の推進を図る。