



女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

岡山県後期高齢者医療広域連合

岡山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 2 8 年 4 月 1 日
(令和 3 年 4 月 一部改訂)
岡山県後期高齢者医療広域連合
広域連合長 黒 田 晋

本計画は、岡山県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）における女性職員の活躍の推進に関する法律（平成 2 7 年法律第 6 4 号。以下「法」という。）第 1 5 条に基づき、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 2 8 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日までの 1 0 か年とする。
また、令和 2 年度までの 5 か年を前期期間とし、令和 3 年度から令和 7 年度までを後期期間とする。目標達成状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととする。

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、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・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

法第 1 5 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 2 7 年内閣府令第 6 1 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、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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の通り目標を設定する。なお、この目標は、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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対するものから順に掲げている。

【状況把握について】

内閣府令第2条に基づき、当広域連合で把握する項目は以下の4項目である。

- ①職員各一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ②職員に占める女性の割合
- ③採用した職員に占める女性の割合
- ④年次休暇等の取得率

【数値目標設定及び具体的な取組について】

- ①平成28年度より、超過勤務の縮減、各職員の業務量の平準化を図る。

目標：超過勤務時間数のさらなる縮減

<取組内容>

所属長を現場の責任者として、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かせるよう事務の簡素化、効率化や職員の業務分担、配置を柔軟に変更し、各職員の業務量の平準化を図る。

事前に時間外勤務命令を所属長へ届け出ること、計画的に毎月の勤怠管理を行うことにより、超過勤務の縮減に取り組む。

22時以降の深夜勤務を原則禁止とする。（※緊急時対応等の例外を除く。）

- ②令和7年度までに、広域連合職員（派遣）に占める女性の割合を、令和2年度の実績41.4%より8.6%以上引き上げる。

目標：令和7年度 女性職員5割

<取組内容>

当広域連合職員は、岡山県内の市町村より派遣された職員で構成されており、最終的な人員の決定は派遣元市町村にあるが、平成29年度より派遣人員を依頼する際には、本計画の取組について協力を依頼し、女性目線によるきめ細やかな配慮が被保険者の方や医療機関の方などに行えるよう、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図る。

③令和7年度までに、採用した職員に占める女性の割合を、期間通算で60%以上とする。

目標：令和7年度 採用した職員に占める女性職員（期間通算）60%以上

<取組内容>

当広域連合職員は、岡山県内の市町村より派遣された職員で構成されており、毎年職員を採用しているわけではないが、随時行われる会計年度任用職員の採用については、引き続き、積極的に女性職員の採用に努める。

④令和7年度までに、年次有給休暇の取得率を令和2年度の実績61%より19%引き上げる。

目標：令和7年度 年次有給休暇取得率 80%以上

<取組内容>

平成28年度より、年次有給休暇取得目標を定め、当広域連合の所属長から各職員へ徹底を図る。