

福岡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

福岡県後期高齢者医療広域連合長

福岡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条に基づき、福岡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、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。

2 特定事業主行動計画の推進体制

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、事務局長、事務局次長及び課長をもって構成する幹部会議において、年に1回、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。

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。）第2条に基づき、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、改善すべき事情について分析を行った結果、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）職業生活に関する機会の提供に関する目標

ア セクシュアルハラスメント等に関する理解度向上

- ・各年度において、全職員を対象にセクシュアルハラスメント等に関する理解度チェックを実施し、チェックシートの正答率を100%にする。

（2）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

ア 超過勤務の縮減

- ・令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度実績（月9時間）

の2割減（月7.2時間）以下にする。

- ・各年度において、超過勤務の上限（月45時間、年360時間）を超えた職員を0にする。

イ 年次休暇の取得の促進

- ・令和7年度までに、全職員について、1年に付与される年次休暇日数の50%以上の日数を取得した職員の割合を100%にする。

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

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する取組

ア セクシュアルハラスメント等に関する理解度向上

セクシュアルハラスメントをはじめとする様々なハラスメントに関する相談窓口を総務課に設置し、全職員に周知する。

また、会議や研修会の場において、ハラスメントに関する資料及び情報提供を行い、ハラスメントのない快適な職場づくりに努める。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組

ア 超過勤務の縮減

① 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職が中心となって定時退庁を勧奨する。

② 事務の簡素合理化の推進

所属長が中心となり、事務の効率化やアウトソーシングを積極的に活用することにより業務の軽減を図る。

イ 年次休暇の取得の促進

① 年次休暇取得状況の共有

毎月の年次休暇取得状況を活用し、係長以上が職員の取得状況を把握することにより、計画的な年次休暇の取得を勧奨する。

② 業務スケジュールの調整による連続休暇の取得促進

職員の心身のリフレッシュを図るため、業務予定を早期に周知し、計画的な連続休暇の取得を奨励する。

③ 記念日等の年次休暇取得

所用によらず、記念日等の年次休暇取得を推進する。また、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。