女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報の公表及び特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

令和５年６月９日公表
福岡県後期高齢者医療広域連合

１　特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表　（令和４年度実績）

（１）女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の状況

①　セクシュアルハラスメント等に関する理解度向上

目標	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、正答率を１００％にする。		
実績	区分	令和３年度	令和４年度
	常勤職員	―	５８％
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	―	６８％
	非常勤職員(会計年度任用職員)	―	６７％

※　常勤職員は、地方自治法第２５２条の１７第１項の規定に基づき派遣される職員。(以下、同じ)

②　超過勤務の縮減

目標	令和７年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績の２割減（月７．２時間）以下にする。		
実績	区分	令和３年度	令和４年度
	常勤職員	月２．０８時間	月３．４９時間
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	月０．０４時間	月０．２１時間
	非常勤職員(会計年度任用職員)	月０時間	月０時間

※　超勤上限(月４５時間等)の職員数

実績	区分	令和３年度	令和４年度
	常勤職員	０人	２人
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	０人	０人
	非常勤職員(会計年度任用職員)	０人	０人

③　年次休暇の取得の促進

目標	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％以上の日数取得割合を１００％にする。		
実績	区分	令和３年度	令和４年度
	常勤職員	８８％	９４％
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	７８％	８９％
	非常勤職員(会計年度任用職員)	１００％	１００％

（２）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の実施状況

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

全職員を対象にセクシュアルハラスメントをはじめとした様々なハラスメントに関する研修を実施するなど、ハラスメントのない快適な職場づくりに努めた。

②-１　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
(超過勤務の縮減)

(ア)　一斉定時退庁日の実施

毎週水曜日を定時退庁日とし、管理職が中心となって定時退庁を促した。

(イ)　事務の簡素合理化の推進

所属長が中心となり、事務の効率化等による、業務の軽減を図った。

②-2　年次休暇の取得の促進

(ア)　年次休暇取得状況の共有

毎月の年次休暇取得状況報告により、係長以上が職員の取得状況を把握することで計画的な年次休暇の取得を促した。

(イ)　業務スケジュールの調整による連続休暇の取得促進

職員間で業務予定を共有することで、計画的な連続休暇の取得につながるように努めた。

（ウ）　記念日等の年次休暇取得

記念日等による年次休暇取得を推進するとともに、年次休暇を取得しやすい雰囲気の職場づくりに努めた。

２　女性活躍推進法第２１条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

○職員に占める女性職員の割合

区分	令和４年４月１日	令和５年４月１日
常勤職員	３１％	２２％
非常勤職員(任期付短時間任用職員)	７８％	９１％
非常勤職員(会計年度任用職員)	１００％	１００％

○管理職（課長職以上）に占める女性職員の割合

令和４年４月１日	令和５年４月１日
０％	０％

○役職段階に占める女性職員の割合

区分	令和４年４月１日	令和５年４月１日
部長相当職	０％	０％
課長相当職	０％	０％
係長相当職	２９％	２９％

○育児休業取得率

区分	令和３年度	令和４年度
男性	該当者なし	該当者なし
女性	該当者なし	該当者なし

○男性の配偶者出産休暇等の取得率

令和３年度	令和４年度
該当者なし	１００％