

# 福岡県後期高齢者医療広域連合における 女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和8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議会議長

福岡県後期高齢者医療広域連合における女性の職業生活における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）及び、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、女性職員の活躍の推進及び職業生活と家庭生活の両立に資する職場環境の整備を図ることを目的として策定するものである。

## 1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13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

本計画の推進に当たっては、全職員を対象に組織全体で継続的に取組を実施する。

また、幹部職員で構成された会議を実施し、毎年度、達成状況の確認をするとともに、必要に応じて取組等の見直しを行い、その結果を職員に周知し、外部に公表する。

## 3 本計画の数値目標

当広域連合では、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が常勤職員と位置づけられており、性別による職員の派遣依頼は行っていないため、女性職員割合や、男女間賃金格差等の問題に関する数値目標は設定しない。

一方で、ワーク・ライフ・バランス及びヘルスリテラシー（健康に関する情報を適切に理解し活用する能力）の観点から、当広域連合が主体的に実施できる、以下（1）①、（2）①②の3項目を、前計画（令和3年4月1日～令和8年3月31日）に引き続き、本計画においても目標値として設定する。

### （1）女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

- ① 毎年度、全職員を対象に、セクシュアルハラスメント等に関する研修を行うことで職員の理解度を深め、併せて実施する理解度チェックにおける正答率を100%とする。（※令和6年度実績 … 77.3%）

## **(2) 職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する目標**

- ① 令和12年度まで、常勤職員の平均超過勤務時間を令和6年度実績の月6.69時間<sup>\*1</sup>を上回ることはないよう、超過勤務の削減に努める。  
※1…前計画策定時の、常勤職員の平均超過勤務時間から2割削減という目標を達成したため、その状況を維持するもの。
- ② 令和12年度までに、全職員が1年に付与される年次有給休暇の50%以上を取得する状態を維持する。(※令和6年度実績…85%)

## **4 本計画の取組内容**

当広域連合は、高齢者の医療の確保に努め、健康増進のために資する事業を行う地方公共団体であることを踏まえ、女性の健康上の特性が就業継続やキャリア形成に影響を及ぼす場合があることから、これらに配慮した職場環境の整備等に努める。

### **(1) 女性の健康についての研修**

毎年度実施している情報リテラシー向上研修、ハラスメント防止研修等の実施に合わせて、ヘルスリテラシーに関する研修を実施し、女性の健康上の特性に配慮した職場環境を整備する。

### **(2) ハラスメント防止対策**

各種ハラスメントに関する相談窓口の設置及び職員への周知を行うとともに、定期的な研修を実施し、職員の理解向上及び未然防止を図る。

### **(3) 働き方改革の推進**

定時退庁日の設定及び実施、また AI（人工知能）や DX（デジタルトランスフォーメーション）の活用、外部委託等の手法により事務効率化を進めることで、超過勤務の縮減を図る。

### **(4) 休暇の取得促進**

年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、管理職による取得促進を行うとともに、業務スケジュールの調整により連続休暇の取得を促進する。

年次有給休暇以外の特別休暇（子の看護休暇、介護休暇、不妊治療のための休暇、地域活動への参加に関する休暇等）についても、利用しやすい勤務環境を整備する。