

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6年5月24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5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4年度	令和5年度
	常勤職員	58%	66%
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	68%	86%
	非常勤職員(会計年度任用職員)	67%	79%

※ 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4年度	令和5年度
	常勤職員	月3.49時間	月3.57時間
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	月0.21時間	月0.09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4年度	令和5年度
	常勤職員	2人	1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4年度	令和5年度
	常勤職員	94%	97%
	非常勤職員(任期付短時間任用職員)	89%	63%
	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5年4月1日	令和6年4月1日
常勤職員	22%	28%
非常勤職員(任期付短時間任用職員)	91%	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5年4月1日	令和6年4月1日
0%	20%

○役職段階に占める女性職員の割合

区分	令和5年4月1日	令和6年4月1日
部長相当職	0%	0%
課長相当職	0%	33%
係長相当職	29%	14%

○育児休業取得率

区分	令和4年度	令和5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4年度	令和5年度
100%	100%