

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

東 総 衛 生 組 合

第Ⅰ 計画策定の趣旨

1. 計画の目的

東総衛生組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 15 条に基づき、管理者が策定する特定事業主行動計画である。

2. 計画期間

本計画の期間は平成 28 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間とする。

また、法は平成 37 年までの時限立法である。このため行動計画の計画期間内に数値目標の達成を目指すこととするが、定期的に行動計画の進捗状況を検証し、実情に応じその改定を行うものとする。

3. 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、東総衛生組合特定事業主行動計画策定・推進委員会で、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの状況・数値目標の達成状況の点検・評価について協議を行うこととしている。

第Ⅱ 現状の把握と課題

1. 状況把握・課題分析

把握期間及び時点期間をもって状況把握する項目については、平成 26 年度末をその期間及び時点とした。

当該課題分析の結果は以下のとおりである。

①正職員数

	職員数	管理職員	備 考
男 性	14	1	内 1 名は旭市からの派遣職員
女 性	2	0	
合 計	16	1	

②女性職員の採用割合

	職員数	採用割合	備 考
男 性	14	-	
女 性	2	-	
合 計	16	12.50%	

③超過勤務状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男 性	0	1.4	0.6	0	0	0	1.1	0	0	0	0.7	0.1
女 性	0	1.5	0	0	0	0	1.3	0	0	0	0	1.0

時間外勤務手当の支給対象となる職員は男性 7 名、女性 2 名の月ごとの平均超過勤務時間です。

④年齢別の女性職員の占める割合

	20代	30代	40代	50代	計
男 性	0	1	2	11	14
女 性	0	1	1	0	2
合 計	0	2	3	11	16

平成 26 年度においては、正職員の採用がありませんでした。職員数が 16 名ということもあり、職員採用は数年に 1 人の頻度となっています。

⑤育児休業の取得状況

育児休業取得の対象となる 3 歳未満の子供を養育している職員がいないため、育児休業の取得はありませんでした。

⑥男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

平成 26 年度においては、職員の配偶者の出産がありませんでした。

⑦考察

当組合は、職員数が少ないうえに、平成 20 年度以降の職員の採用がない状況であるため、単年度での分析結果は変動がないものとなります。

第Ⅲ 女性職員の活躍推進のための取組

①目標と取組

平成 36 年度までに、採用した職員に占める女性職員の割合を、平成 26 年度の実績(12.5%)より 7.5%引き上げ、20%以上とする。

②配置・育成・教育訓練・柔軟な人事管理

○女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

○女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

○育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう配慮します。

③男女を通じた働き方改革への取り組み(長時間勤務関係)

○育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

④管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

⑤職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。