

第2期秋田県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画の実施状況 及び女性の職業選択に資する情報の公表

令和5年5月15日

秋田県後期高齢者医療広域連合では、次世代育成支援対策推進法第19条第1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（以下、「女性活躍推進法」という。）第19条第1項の規定に基づき、「第2期秋田県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画」を策定し、各取組を実施しています。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、取組の実施状況を取りまとめましたので公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、当広域連合における女性の活躍状況についても公表します。

1 次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

(1) 超過勤務の縮減

【職員一人当たりの年間超過勤務時間】 (単位：時間)

区分	数値目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	70時間以下 (R7まで)	76.2	24.2			
女性		79.3	22.3			
全体		76.8	23.9			

【取組内容】

○令和4年度

- ・関連業務の集約と、業務量の平準化に配慮した事務分担の見直しを行った。
- ・一時的な業務量の増大へサポートする体制を整えた。
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、原則、定時退庁とした。
- ・ワーク・ライフ・バランスの充実に目的とする時差出勤制度の試行実施を継続した。

(2) 休暇取得の促進

【年次休暇取得日数5日未満の職員の割合】

区分	数値目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	10%以下 (毎年度)	5.6%	5.9%	%	%	%
女性		0.0%	0.0%	%	%	%
全体		4.8%	4.8%	%	%	%

【取組状況】

○令和4年度

- ・関連業務の集約と、業務量の平準化に配慮した事務分担の見直しを行い、休暇を取得しやすい環境の構築を行った。
- ・一時的な業務量の増大へサポートする体制を整え、休暇を取得しやすい環境の構築を行った。
- ・業務スケジュールの共有等により、計画的に取得しやすい環境の整備を図るとともに、管理職から休暇取得に向けた勧奨を行った。
- ・ゴールデンウィークや夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の積極的な取得を奨励した。

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合の拡大

【管理職、課長補佐・班長職、一般職における女性職員の割合】

区分	数値目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職	各25%以上 (R7まで)	0.0%	25.0%	%	%	%
補佐等職		20.0%	20.0%	%	%	%
一般職		16.7%	16.7%	%	%	%

【取組状況】

○令和4年度

- ・派遣元自治体に対し、可能な限り女性職員の派遣を依頼した。

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

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

【各役職段階に占める女性職員の割合（再掲）】 ※府令第6条第1項第1号ホ

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職	0.0%	0.0%	25.0%	%	%	%
補佐等職	40.0%	20.0%	20.0%	%	%	%
一般職	16.7%	16.7%	16.7%	%	%	%

(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実績

【年次休暇の取得状況（平均取得日数）】 ※府令第6条第1項第2号へ

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	10.9日	13.2日	16.2日	日	日	日
女性	12.1日	10.8日	10.8日	日	日	日
全体	11.1日	12.9日	15.2日	日	日	日