

# 御坊日高老人福祉施設事務組合 女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

御坊日高老人福祉施設事務組合

管理者 森下誠史

御坊日高老人福祉施設事務組合女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（以下「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 条の規定に基づき御坊日高老人福祉施設事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

## 1 計画の期間

平成 28 年度から平成 33 年度までの 5 年間とし、実情等を踏まえ適宜改定するものとする。

## 2 現状把握及び分析

御坊日高老人福祉施設事務組合（以下「組合」という。）の職員構成は平成 26 年 4 月 1 日現在で、組合専任職員が 137 名（うち女性は 71 名で 52%）、非常勤職員が 102 名（うち女性は 70 名で 69%）となっている。

計画を策定するに当たり、法第 15 条第 3 項および内閣府令（平成 27 年第 61 号）第 2 条に基づき組合における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、以下の（1）から（7）のとおり現状把握、分析した。

なお、把握期間は原則として平成 26 年度の 1 年間であり、基準日は平成 26 年 4 月 1 日としている。

### 【現状把握】

#### （1）女性職員の採用割合

ア 正規職員（御坊日高老人福祉施設事務組合職員定数条例（昭和 40 年条例第 2 号）第 2 条に規定する職員のうち再任用職員を除いた職員のことをいう。以下同じ。）

（ア）介護職員 20%（1 名/ 5 名）

（イ）看護職員 100%（2 名/ 2 名）

合計 43%（3 名/ 7 名）

イ 非常勤職員（御坊日高老人福祉施設事務組合定数外臨時職員取扱規則（平成 26 年規則第 2 号）に規定する職員のことをいう。以下同じ。）

（ア）介護職員 74%（14 名/ 19 名）

（イ）事務職員 0%（0 名/ 1 名）

（ウ）看護職員 100%（3 名/ 3 名）

（エ）調理職員 75%（5 名/ 6 名）

合計 76%（22 名/ 29 名）

(2) 勤続年数の男女差

ア 正規職員

男性が女性よりも平均勤続年数が2年長い(男性平均13.4年 女性平均11.8年)

(3) 超過勤務の状況(月平均時間、時間外勤務手当が支給されない職員は除く)

ア 正規職員

男性が女性よりも月平均0.2時間多い。(男性平均1.8時間、女性平均1.6時間)

イ 非常勤職員

女性が男性よりも月平均0.1時間多い。(男性平均0.9時間、女性平均1.0時間)

(4) 管理職の女性職員割合

課長級以上の女性職員割合が10%である。

(5) 各役職段階の女性職員割合

ア 部長級 0%(0名/1名)

イ 課長級 11%(1名/9名)

ウ 課長補佐級 100%(7名/7名)

エ 係長級 50%(17名/34名)

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

ア 男性 取得率 0% 平均取得期間0年 (取得者0名/対象者3名)

イ 女性 取得率 100% 平均取得期間1年4ヶ月 (取得者4名/対象者4名)

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

取得率 0% (取得者0名/対象者1名)

【分析】

把握項目	問題点等	◎…問題なし○…若干の問題があるが是正が必要とまでは言えない ×…問題があり、是正が必要	評価
(1) 女性職員の採用割合	女性の採用割合はほぼ半数を上回っている		◎
(2) 勤続年数の男女差	女性の勤続年数が男性を下回っている		○
(3) 超過勤務の状況	女性も男性もほぼ同時間数となっている		◎
(4) 管理職の女性職員割合	課長級以上の女性割合は10%である。		×
(5) 各役職段階の女性職員割合	課長補佐級・係長級の女性割合は半数を上回っている		◎

(6)	男女別の育児休業取得率 ・平均取得期間	男性の取得率が0%である。	×
(7)	男性職員の配偶者出産休暇 等の取得率・平均取得日数	取得率が0%である。	×

### 3 数値目標

上記課題分析の結果、平成 33 年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。

#### (1) 女性管理職等の比率

ア 課長級以上の女性職員の割合を、目標年次において10%以上とする。

#### (2) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平成取得日数

ア 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を50%以上とする。

### 4 取組内容

平成 33 年 3 月 31 日を目標日とし、以下のことを実施する。

#### (1) 女性管理職等の比率の目標を達成するために以下のことを実施する。

ア 全職員を対象とし、多様な経験（マネジメント能力形成・対外折衝能力形成等）を積むために積極的な人事異動、配置替を行う。

イ 政策能力形成の観点から、組合内の各種委員会等への女性職員の積極的参画を図るとともに、政策能力形成研修等、各種研修への女性職員の積極的な参加に努める。

#### (2) その他の取組仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を図るため、以下のことを実施する。

##### 休暇取得の推進

各所属長は、男性職員に対し、妻の出産休暇（特別休暇）、子の養育休暇（特別休暇）、育児休業の各制度について周知する。

### 5 進捗状況の確認等

(1) 事務局長は適宜、取組内容の状況を把握し、調査・分析する。

(2) 上記の結果に鑑みて、事務局長は各所属長に数値目標を達成できるよう具体的施策を講じるように要請し、その進行管理を行う。