

# 大阪府後期高齢者医療広域連合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

〔平成 28 年 3 月 28 日〕  
〔大阪府後期高齢者医療広域連合告示第 15 号〕

## 1 はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「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。）が成立しました。

女性活躍推進法第 15 条に基づき、地方公共団体は、女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析し、その把握分析を踏まえて数値目標や取組の内容及び実施時期を定める「特定事業主行動計画」を策定し、公表することを求められています。

大阪府後期高齢者医療広域連合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、女性活躍推進法第 15 条に基づき、大阪府後期高齢者医療広域連合長（以下「広域連合長」という。）が策定する特定行動事業主計画です。

## 2 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

## 3 状況の把握

### (1) 大阪府後期高齢者医療広域連合について

大阪府後期高齢者医療広域連合（以下「本広域連合」という。）は、「後期高齢者医療制度」の施行に伴い、大阪府内の全市町村によって構成される広域連合として設立された特別地方公共団体です。

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第 252 条の 17 第 1 項に基づき派遣された職員であり、本広域連合が採用・昇進・人事評価等の人事政策を独自に実施することはできません。

そのため、人事行政における広域連合長の裁量の余地は乏しく、対応可能な項目は事務の運営に係る事項に限定されます。

### (2) 把握項目について

期間をもって状況を把握する項目については平成 26 年度をその期間とし、時点をもって状況を把握する項目については平成 26 年度末をその時点とします。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 26 年度において、職員採用はありませんでした。

#### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成 26 年度末時点において、全職員が地方自治法第 252 条の 17 第 1 項に基

づく派遣職員であるため、把握の対象となる職員が存在しません。

③ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（小数点第2位で四捨五入）

平成26年度の職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間は以下のとおりです。

年間を通じた1月あたりの平均超過勤務時間は1人当たり11時間26分でした。

4月	18.2時間
5月	16.5時間
6月	15.4時間
7月	9.9時間
8月	8.9時間
9月	9.1時間
10月	14.5時間
11月	8.2時間
12月	10.3時間
1月	10.1時間
2月	12.2時間
3月	16.7時間
平均	11.4時間

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成26年度末時点において、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

事務局長	0%
次長	0%
課長	0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（小数点第2位で四捨五入）

平成26年度末時点において、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

グループ長	16.7%
主査	40.0%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度において、育児休業を取得した職員はいませんでした。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（小数点第2位で四捨五入）

平成26年度において、配偶者が出産した男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数は以下のとおりです。

	休暇取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	40%	2.5日
育児参加のための休暇	60%	1.7日

#### 4 状況の分析

##### (1) 把握項目の分析について

前項3(2)①～⑦の項目について分析した結果を以下に示します。

##### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、広域連合長に裁量の余地が乏しいため、対応可能な課題はありません。

##### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、広域連合長に裁量の余地が乏しいため、対応可能な課題はありません。

##### ③ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、代替可能な人員を配置できないことから課題に対する対応は困難ですが、超過勤務時間の月ごとの水準に偏りが認められるため、改善の余地があります。

##### ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、広域連合長に裁量の余地が乏しいため、対応可能な課題はありません。

##### ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、広域連合長に裁量の余地が乏しいため、対応可能な課題はありません。

##### ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

全職員が大阪府内の市町村からの地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であり、広域連合長に裁量の余地が乏しいため、対応可能な課題はありません。

- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数  
配偶者が出産した職員のうち、両休暇のいずれかを取得した職員が60%を占めており、十分な休暇取得率と評価できますが、休暇の取得が特定の職員に偏っており、休暇制度の周知に課題があります。

(2) 本広域連合の課題について

以上の分析に基づき、本広域連合においては、超過勤務時間を引き下げること並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度の周知を図ることが課題となります。

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び数値目標

(1) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間の引き下げについて

平成33年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月11時間26分）から2%以上引き下げ、11時間12分以内にします。

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度の周知について

全職員に対し、両休暇制度の周知を図るよう努めます。