

女性職員の活躍の推進に関する
王寺周辺広域休日応急診療施設組合
特定事業主行動計画

令和4年3月

王寺周辺広域休日応急診療施設組合

王寺周辺広域休日応急診療施設組合における 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和4年3月31日

王寺周辺広域休日応急診療施設組合管理者

王寺周辺広域休日応急診療施設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、王寺周辺広域休日応急診療施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

法は令和8年3月31日までの時限立法であることから、本計画は令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間を計画期間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

王寺周辺広域休日応急診療施設組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について、点検・評価を行い公表します。

3 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況として、次の（1）～（6）の数値について把握・分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

①女性職員の割合 (令和3年4月1日現在)

区分	女性職員(人)	男性職員(人)	合計(人)	女性職員の割合(%)
一般職員	6	5	11	54.55
会計年度任用職員	8	0	8	100

②各年度中に採用された職員

【一般職員】

年度	採用者数			女性の割合(%)
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	
平成28年度	1	0	1	100
平成29年度	1	0	1	100
平成30年度	1	0	1	100
令和元年度	1	0	1	100
令和2年度	1	0	1	100

【会計年度任用職員】

年度	採用者数			女性の割合(%)
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	
平成28年度	0	0	0	-
平成29年度	0	0	0	-
平成30年度	1	0	1	100
令和元年度	1	0	1	100
令和2年度	1	0	1	100

③各年度の職員採用試験受験者数

【一般職員】

年度	採用者数			女性の割合(%)
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	
平成28年度	0	0	0	-
平成29年度	1	0	1	100
平成30年度	3	1	4	75
令和元年度	1	0	1	100
令和2年度	0	0	0	-

【会計年度任用職員】

年度	採用者数			女性の割合(%)
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	
平成28年度	0	0	0	-
平成29年度	0	0	0	-
平成30年度	1	0	1	100
令和元年度	1	0	1	100
令和2年度	2	1	3	66.67

<現状・目標>

令和3年4月1日現在の一般職の女性職員の割合は、54.55%となっています。看護職の女性の割合が100%であり、行政職における女性の割合は28.57%となっています。

職員採用試験受験者数は女性の割合が多くなっていますが、受験者数自体が少ないため、ホームページ等で積極的に試験実施のアピールをし、受験者数の増加に努めます。

引き続き、全体的なバランスを見ながら、女性職員の採用に努めます。

(2) 平均継続勤務年数及び離職割合の男女の差異

①平均継続勤務年数の男女の差異 (令和3年4月1日現在)

区分	対象職員数			平均継続勤務年数			
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	女性(年)	男性(年)	合計(年)	男女の差(年)
一般職員	6	3	9	9.49	19	12.66	9.51

②採用後15年以内の職員の男女別離職割合 (平成18年度～令和2年度)

区分	採用職員数			うち退職者数			離職割合		
	女性(人)	男性(人)	合計(人)	女性(人)	男性(人)	合計(人)	女性(%)	男性(%)	合計(%)
一般職員	11	1	12	7	0	7	63.64	0	58.33

<現状・目標>

平均継続勤務年数の男女の差異については、9.51年の差が生じています。同じように、採用後15年以内の職員の女性の離職割合が63.64%と高くなっています。これは、近年採用15年以内の女性の退職者7人については看護職となっており、看護職の退職者が多くなっているためです。

訪問看護ステーション事業において、24時間対応できる体制を取りながらも、職員が子育て・介護等と仕事が両立できるような就業環境を整えるように努めます。

(3) 職員の一月当たりの平均超過勤務時間

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	5カ年平均
一般職員	4.99	4.53	3.75	3.51	3.6	4.08
会計年度任用職員	2.53	2.79	2.24	3.1	0.86	2.3

<現状・目標>

職員の一月当たりの平均超過勤務時間について、男女の差異はほとんどなく、5時間以内で推移しています。

共働き世帯の増加で、男女共に家事や育児等の家庭での役割も増加しているため、仕事と家庭生活を両立し、十分に個人の能力が発揮できるよう、今後も継続して一月当たりの平均超過勤務時間を5時間以内にするように努めます。

(4) 一般職員の各役職段階に占める女性職員の割合 (令和3年4月1日現在)

区分	職員数			女性の割合 (%)
	女性 (人)	男性 (人)	合計 (人)	
事務局長	0	1	1	0
事務局長補佐級	0	1	1	0
係長級	3	2	5	60
その他	3	1	4	75

<現状・目標>

職員全体の人数が少ないため、管理職への登用人数も限られていますが、係長級においては女性の割合が60%となっています。今後も継続して、男女共に人材育成に努め、働きやすい職場環境の整備に努めます。

(5) 一般職員の育児休業及び育児休暇等の取得状況 (令和2年度)

①男女別の育児休業取得率及び取得期間

区分	女性	男性
対象人数 (人)	1	0
取得人数 (人)	1	0
取得率 (%)	100	0
取得期間 (日)	75	0

②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状況

区分	出産休暇	育児休暇
対象人数 (人)	0	0
取得人数 (人)	0	0
取得率 (%)	0	0
取得期間 (日)	0	0

<現状・目標>

令和2年度における対象者は、育児休業の女性1人となっています。

今後、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の制度を職員に周知し、対象者が発生した場合には、制度の説明を行い、休暇の取りやすい環境を整備します。

(6) 年次有給休暇の平均取得日数

【一般職員】

区分	女性	男性
平成28年	11.9	2.66
平成29年	14	4.88
平成30年	9.65	4.25
令和元年	10.17	6.78
令和2年	9.56	5.45

【会計年度任用職員】

区分	女性	男性
平成28年	8.64	13
平成29年	13.59	20
平成30年	10.57	5.5
令和元年	10.97	6.13
令和2年	9.27	-

<現状・目標>

年次有給休暇の平均取得日数は、一般職員の男性の取得が少ない傾向です。共働き世帯の増加で、男女共に仕事と家庭生活の両立を行っていくためには、男性の有給休暇の取得率を上げる必要があります。

また、労働基準法が令和元年に改正され、民間企業においては、年5日の年次有給休暇の取得が義務化されたことから、これに準じて職員に対し年次有給休暇の5日以上の取得を周知し、さらにより一層の取得を促進します。