

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づく  
取組の実施状況についての公表（令和5年度）

令和6年8月2日  
広島県後期高齢者医療広域連合

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）  
第19条第6項の規定に基づき、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動  
計画に基づく取組の実施状況について、次のとおり公表する。

（1）数値目標

令和6年3月31日現在

No.	内容	実施状況
①	職員ごとの年次有給休暇取得率を60%（12日）以上とする。	60%以上の職員は、39人中36人となっている。
②	職員ごとの年間総超過勤務時間を150時間未満とする。	150時間以上の職員は、34人中0人となっている。
③	男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率をそれぞれ100%にする。	配偶者出産休暇については、対象の職員はいない。育児参加のための休暇については、対象の職員は3人であり、取得率は、0%である。
④	令和7年度までに管理的地位にある女性職員を1人以上にする。	管理的地位にある女性職員は、2人である。

（2）取組

令和6年3月31日現在

No.	内容	実施状況
①	管理職員は、年次有給休暇取得目標を職員に周知するとともに、子供の学校行事日や家族の記念日などには年次有給休暇を積極的に取得するよう促し、仕事と家庭の充実に向けた環境整備に努めるものとする。	左記の取組に努めている。
②	平成28年度より、毎週水曜日と手当支給日を定時退庁日に設定し、管理職員は各職	左記の取組に努めている。

	員に早期退庁を促す。	
③	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。	左記の取組に努めている。
④	管理職員は、男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇制度及び取得目標を職員に周知し、休暇の取得を促す。	左記の取組に努めている。
⑤	育児休業を希望する職員がいる場合、管理職員は、速やかに育児休業後の業務体制を整備し、当該職員が円滑に休業に入れるよう努めるものとする。	該当の職員はいない。
⑥	広域連合職員は、原則、県・県内市町からの派遣で構成されているため、派遣元に対して本計画の趣旨を説明し、出来るだけ管理的地位にある職に適している女性職員の派遣を依頼する。	左記の取組に努めている。
⑦	管理職員は、ハラスメント等の防止を図るため、日頃から相談しやすく働きやすい職場環境を整えるように努める。	左記の取組に努めている。