

菊池養生園保健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

令和元年12月1日
菊池養生園保健組合
組合長 江頭 実

菊池養生園保健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、菊池養生園保健組合長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和元年12月1日から令和5年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課総務係において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第15条第3項及び法に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令（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、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

| 各年度採用者 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 平成27年度 | 平成26年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 採用職員 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| うち女性職員 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 女性の割合 | 66.6% | 0% | 100% | 0% | 100% |

(2-1) 女性職員の割合 平成30年4月1日現在

(単位：人、%)

| 区分 | 職員数 | うち女性職員数 | 女性職員比率 |
|------|-----|---------|--------|
| 行政一般 | 16 | 9 | 56% |
| 医療職 | 3 | 1 | 33% |
| 合計 | 19 | 10 | 52% |

(2-2) 女性職員の割合（職種別） 平成30年4月1日現在

(単位：人、%)

| 職種 | 職員数 | うち女性職員数 | 女性職員比率 |
|--------|-----|---------|--------|
| 医師 | 3 | 1 | 33% |
| 事務 | 4 | 2 | 50% |
| 放射線技師 | 3 | 1 | 33% |
| 臨床検査技師 | 4 | 2 | 50% |
| 保健・看護 | 3 | 3 | 100% |
| 栄養士 | 2 | 1 | 50% |
| 計 | 19 | 10 | 52% |

(3) 年代別職員数及び女性職員の割合

(単位：人、%)

| 年齢 | 男性 | 女性 | 合計 | 女性の割合 |
|-------|----|----|----|-------|
| 18~24 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 25~29 | 1 | 2 | 3 | 50% |
| 30~34 | 1 | 2 | 3 | 66% |
| 35~39 | 2 | 1 | 3 | 33% |
| 40~44 | 1 | 4 | 5 | 80% |
| 45~49 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| 50~54 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 55~ | 3 | 1 | 4 | 25% |
| 計 | 9 | 10 | 19 | 50% |

(4) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(平均勤続年数：年)

| 年度 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 平成27年度 | 平成26年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性 | 15 | 15.7 | 17.2 | 16.2 | 17.1 |
| 女性 | 10.6 | 14.6 | 13.6 | 16.3 | 15.3 |
| 差(男-女) | 4.4 | 1.1 | 3.7 | △0.1 | 1.8 |

※任期の定めのない職員に限り把握対象としている。

(5) 男女別の育児休暇取得率

平成30年度取得率 男性職員 0.0%、女性職員 100.0%、合計 100.0%

※対象職員 男性職員 0名、女性職員 1名

(6) 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

平成30年度配偶者出産休暇取得率 0.0%

平成30年度育児参加のための休暇取得率 0.0%

※男性職員の配偶者出産なし

(7) 超過勤務の状況(管理職除く)平成30年度実績

(単位：時間)

| 月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1人当たりの 超過勤務時間 | 1.0 | 2.4 | 5.3 | 7.5 | 4.0 | 2.8 | 2.4 | 0.5 | 2.9 | 0.0 | 0.2 | 0.6 |

(8) 年次有給休暇の平均取得日数 平成30年度実績

| 全職員 | うち男性職員 | うち女性職員 |
|-----|--------|--------|
| 9.4 | 12.6 | 7.6 |

(9) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

| | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 | 平成27年度 | 平成26年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 係長相当職以上の女性職員数 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 係長相当職以上の職員数 | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 |
| 女性の割合 | 42.8% | 50% | 42.8% | 50% | 50% |

2) 女性職員の活躍に向けた今後の取組及び目標

本組合の女性職員数は職種別に偏りはあるが、全体的には半数を占めており、男性職員数と女性職員数は均衡が保たれているように思われる。また、過去5年間をみても、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合も50%前後で平均している。しかしながら、年代別にみると45歳から55歳に占める割合が0%であるため、今後44歳以下の職員の知識・技能・指導力等の向上を図るための人材育成を行う。

また、年次有給休暇の平均取得日数の目標を10日とする。