

富岡地域医療事務組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

富岡地域医療事務組合管理者

富岡地域医療事務組合（以下「組合」という。）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、富岡地域医療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 計画期間

策定する計画は、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間のうち、前半 5 年間の計画とし、期間は平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までとする。

2 計画の推進体制

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、組合統括会議にて本計画に基づく取組の実施状況・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。

また、前年度における計画の実施状況・数値目標の達成状況について、公表するとともに、組合統括会議において把握した結果及び課題を踏まえて、その後の実施計画の見直しを図ることとする。

3 女性活躍の推進に向けた数値目標

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、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、達成に向けてそれぞれに掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 平成 32 年度末までに、育児休業の取得率を、平成 27 年中の実績（男性 10.0%、女性 90.0%）より引き上げ、男性 30.0%以上、女性 100%を目指す。

(2) 平成 32 年度末までに、男性職員の配偶者出産に係る特別休暇（3 日間）及び育児参加のための特別休暇（5 日間）の合計 8 日間に対する休暇取得率 100%を目指す。

(3) 平成 32 年度末までに、年次有給休暇を 10 日以上取得する職員の割合を、平成 27 年の実績 (27.2%) より引き上げ、50%以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男性職員の育児休業等の取得を推進するための措置を実施するとともに、育児休業、育児のための部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成することで、仕事と家庭の両立を図る。

(2) ワークライフバランスの推進に資するような良好な職場づくり、時間あたりの生産性の高い効率的な業務運営について、人事評価において適切に評価する。

(3) 職員の業務分担の見直しを定期的に行うことを推奨し、職員間の業務量の平準化を図り、特定の職員に偏ることなく、職員全体が休暇取得できる職場づくりを行う。

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を、ここに策定し公表する。

平成 28 年 4 月 1 日
富岡地域医療事務組合
管理者 岩井 賢太郎