

大阪府国民健康保険団体連合会

女性職員の活躍の推進に関する一般事業主行動計画

この計画は、「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、大阪府国民健康保険団体連合会（以下「本会」という。）の現状把握及び課題分析を行い、女性はその個性と能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境を整備するため、本会における女性職員の活躍の推進に関する一般事業主行動計画を策定しました。

1 計画期間

平成31年4月1日～令和6年3月31日まで（5年間）

2 現状把握（タイプ分類）

事業主行動計画策定指針等に沿い、基礎4項目「①採用した労働者に占める女性労働者の割合」、「②男女の平均継続勤務年数の差異」、「③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間」、「④管理職に占める女性労働者の割合」を算出し、本会の女性活躍状況のタイプを確認しました。

算出結果については、P3～4の基礎4項目の現状把握表（タイプ分類）のとおり、判定はすべてにおいて、事業主行動計画策定指針等における目安の値を上回り、「女性の活躍が比較的進んでいる企業」であり、「より、一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す」のタイプとなりました

3 課題分析

別紙のとおり

4 本会の目標

- ① 年次有給休暇の取得の促進を図る
- ② 男性における育児休業制度の取得の促進を図る

5 取組内容

① 年次有給休暇取得を促進する取組み

- ・ 計画的休暇を活用し、年次有給休暇の取得促進に向けて職員に周知

② 男性における育児休業制度取得を促進する取組み

- ・ 男性の育児休業や看護休暇の取得促進に向けて職員に周知

6 女性の活躍に関する情報公表（平成30年度）

別紙のとおり

【基礎4項目の現状把握表】(タイプ分類)

(平成30年度実績)

【別紙】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

A職員

		全体	職員
女性の採用者数	(A)	11	11
採用者数	(B)	15	15
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	73.3%	73.3%

目安の値：20%以上

B契約等職員

		全体	契約	臨時	専門
女性の採用者数	(A)	5	1	2	2
採用者数	(B)	6	1	2	3
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	83.3%	100%	100%	66.7%

目安の値：20%以上

＜分析＞
職員：73.3%
契約等職員：83.3%
目安の値の20%を大きく上回っています。

②男女の平均継続勤務年数の差異

A職員

		全体	職員
女性の平均継続年数	(A)	16.3	16.3
男性の平均継続年数	(B)	19.3	19.3
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	84.5%	84.5%

目安の値：70%以上

B契約等職員

		全体	契約	臨時	専門
女性の平均継続年数	(A)	6.1	0	6.2	5.9
男性の平均継続年数	(B)	5.4	5.4	0	0
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	113.0%	—	—	—

目安の値：70%以上

＜分析＞
職員：84.5%
契約等職員：113.0%
目安の値の70%を大きく上回っています。

※有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える労働者について算出

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働平均時間の状況（H30年度）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 －「各月の法定労働時間の合計」	(A)	1966	2082	1261	895	754	1823	991	905	2472	1328	1300	1113
対象労働者数	(B)	281	281	281	280	279	279	279	279	279	278	277	277
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の 労働時間	(A/B)	7.0	7.4	4.5	3.2	2.7	6.5	3.6	3.2	8.9	4.8	4.7	4.0

目安の値：各月45時間未満

＜分析＞
目安の値の45時間を大きく下回っていますが、引き続き効率的な業務推進や職員の健康管理等の観点から、残業時間の縮減に継続して取り組む必要があると考えます。

④管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	8
管理職数	(B)	26
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	30.8%

目安の値：20%以上

＜分析＞
目安の値の20%を以上を上回っています。