

南薩介護保険事務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8年4月1日
南薩介護保険事務組合管理者

南薩介護保険事務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19条に基づき、南薩介護保険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. 目的

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権の尊重、急速な少子高齢化の進展、住民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

2. 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の女性職員のほか、会計年度任用職員についても、法令や本組合の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

4. 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、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の策定・変更、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。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第2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3条に基づき、南薩介護保険事務組合管理者において、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、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、南薩介護保険事務組合管理者において、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女性職員に対する職業生活に関する機会の提供

- ・会計年度任用職員の採用について、現在、女性の割合は100%であるが、今後も女性の割合が80%を下回らないようにする。
- ・令和13年度までに、係長相当職にある職員に占める女性割合を、30%以上にする。
- ・女性の健康上の特性の取り組みとして、ライフステージにおける身体的・精神的な変化に対応するため、男性職員に対しても理解を促すと共に、女性職員が気軽に相談できる体制を整え、健康上の特性に配慮した休暇制度の拡充に努める。

②職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ・令和13年度までに、育児休業等の取得率を、男性85%以上、女性100%とする。
（育児休業等とは「男性職員の育児参加休暇等」を含む）

6. 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及び実施時期

5. 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、南薩介護保険事務組合管理者において、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. 女性のキャリアデザインを促進するための啓発や研修を実施する。

【継続】

※各構成市が行う同制度で作成するパンフレット等の資料の配布や研修への参加を促す。

2. 係長相当職にある職員の確保を念頭に置いた人事派遣を行うよう各構成市へ依頼する。【継続】

3. 育児休業等取得の促進に向けて、助け合いを基本とした意識改革や研修を実施する。【継続】

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和7年3月31日現在

① 係長相当職に占める女性職員の割合 33.3%

② 育児休業等取得率 ※対象となる職員数 0名
取得率 : 女性 0% 男性 0%

③ 年次有給休暇の取得状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
総取得日数	116	151	207	172	191
全対象職員数	13	13	13	13	13
平均取得日数	8.9	11.6	15.9	13.2	14.7

(以上)