

第3期秋田県後期高齢者医療広域連合 特定事業主行動計画

令和8年3月

秋田県後期高齢者医療広域連合

第1 計画の趣旨

1 策定趣旨

秋田県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、秋田県後期高齢者医療広域連合長が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとする。

3 推進体制

職員の職業生活と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍を組織全体で継続的に推進するため、課長補佐級以上の職員を構成員とする職場委員会において、本計画の策定・変更、取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。

第2 取組内容及び数値目標

1 取組内容及び数値目標

次世代法第19条、女性活躍推進法第19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）第2条に基づき、過去の状況を把握し、改善すべき事項等进行分析した結果を踏まえ、次のとおり目標を設定し、職員のさらなる活躍を推進するための取組を実施する。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 各役職段階に占める女性職員の割合

【目標】

- ・各役職段階に占める女性職員の割合を、25%以上にする。
- ・管理的地位にある女性職員の割合を、25%以上にする。

【過去実績】

令和6年度における本広域連合の職員構成は、管理的地位にある職員に女性は配置されておらず、課長補佐・班長職における女性職員の割合は、20%、一般職（主査以下）における女性職員の割合は41.7%となっている。

本広域連合は、県内自治体からの派遣職員により構成されており、職員数が少数であることから、役職段階ごとの女性職員の割合については、年度による変動が生じやすい状況にある。

【取組内容】

ア 派遣元自治体への依頼

本広域連合は、県内自治体からの派遣職員で構成されており、派遣に係る人選は派遣元自治体において行われることから、本広域連合における裁量は極めて限定されているが、派遣元に対して、性別に関わらず、能力や適性を公正に判断した上で、可能な限り女性職員の派遣及び女性職員の管理職登用の検討を依頼する。

②ハラスメント防止対策の整備

【取組内容】

ア 利用しやすい相談体制のさらなる周知

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の相談窓口となるハラスメント相談員について定期的に周知を行うとともに、相談したことを理由に不利益な取扱いを受けないことも併せて周知し、安心して相談できる体制の充実を図る。

また、事案発生時には、迅速かつ適切な対応に努める。

イ 職員に対する意識啓発

職場におけるハラスメント問題に関する職員の関心と理解を深めるため、全職員を対象とした研修を実施し、意識の向上を図る。

③女性の健康上の特性に配慮した職場環境づくり

【取組内容】

ア 相談しやすい体制の整備

女性の健康上の特性に関する理解促進を図るとともに、健康上の課題について、性別を問わず職員が一人で抱え込むことなく、安心して相談できる体制の周知及び職場風土の醸成に努める。

イ 健康上の特性や体調に配慮した働き方の推進

健康上の特性や体調に応じて、休暇制度や柔軟な働き方を職員が安心して利用しやすい職場環境の整備を進める。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

①超過勤務の縮減

【目標】

- ・管理的地位にある職員以外の職員について、一人当たりの月平均超過勤務時間を3時間以下の水準に維持する。

【過去実績】

管理的地位にある職員以外の職員について、令和5年度及び令和6年度における一人当たりの月平均超過勤務時間は、おおむね1～3時間の範囲で推移しており、比較的低い水準を維持している。

引き続き、超過勤務の抑制及び適正な勤務時間管理が求められる。

【取組内容】

ア 事前申請の徹底

超過勤務を行う場合の事前申請を徹底する。また、時間外勤務予定のない職員は、速やかに定時に退庁する。

イ ノー残業デーの設定

急務等がある場合を除き、毎週水曜日をノー残業デーとし、管理職員は、積極的な声掛けを行い、定時退庁を促す。

ウ 事務の簡素合理化の推進

既存業務の執行体制等について簡素化・効率化等の見直しを行うとともに、職員間の業務量の平準化に努める。

エ 時差出勤の利用促進

時差出勤制度の周知に努め、利用の促進を図る。

オ 会議等の開催時間の配慮

外部との会議のほか、事務局内の会議や打合せにおいても、原則として、午後4時以降の開催は控える。

②年次休暇取得の促進

【目標】

- ・年次休暇の平均取得日数を15日以上（取得率75%）とする。
- ・年次休暇取得日数が全職員5日以上となるよう適切な管理を行う。

【過去実績】

令和6年度における年次休暇の平均取得日数は12.5日となっており、概ね計画的な年次休暇の取得が図られている。

一方で、年次休暇の取得日数が5日未満となる職員が一に見られることから、引き続き、取得状況の把握と管理職による取得促進が課題となっている。

【取組内容】

ア 計画的な年次休暇の取得促進

年間業務スケジュールの共有等により、計画的に年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、取得日数が少ない職員に対しては、管理職から積極的な取得勧奨を行う。また、子どもの学校行事を初め、家族との触れ合いのための休暇取得も奨励する。

イ 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間、6月から10月までの夏季期間、年末年始等と組み合わせた休暇取得の勧奨を行い、連続休暇の取得促進を図る。

③ 男性職員の育児参画促進

【目標】

- ・ 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対象者があった場合、取得率 100%とする。

【過去の実績】

令和6年度において、男性職員に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得対象者が生じたが、取得率はいずれも0%であった。育児に係る休暇制度の周知を徹底し、男性の育児参画を促進していく必要がある。

【取組内容】

ア 育児休業・出産関係休暇制度等の周知徹底

育児休業や出産、育児、介護等に係る特別休暇（配偶者出産休暇、出産時養育休暇、看護休暇等）に関して周知を図るとともに、管理職員が積極的な取得の働きかけを行うことにより、職場全体で育児、介護等を支援する気運を醸成し、休暇を取得しやすい環境の整備を行う。

また、適宜、業務分担を見直すことにより、特定の職員に負担が偏ることがないように配慮する。

第3 実施状況の公表

本計画における取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、次世代法及び女性活躍推進法の規定に基づき、年1回公表する。