

第2次静岡県後期高齢者医療広域連合次世代育成支援特定事業主行動計画・
女性活躍推進特定事業主行動計画

令和3年4月1日
静岡県後期高齢者医療広域連合長

1 計画の目的及び策定根拠

本計画は、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境、及び女性職員がその希望に応じて能力を十分に発揮できる職場環境の整備を組織全体で継続的に推進するため、次世代育成支援推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画、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）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものです。

次世代育成支援推進法（平成15年法律第120号）

第4節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

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）

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 計画期間

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

3 実施体制

本計画を効果的に推進するため、毎年度、総務室において取組の実施状況及び数値目標の達成状況を点検・評価し、職員に周知するとともに、その意見を取り入れながら必要に応じて取組の見直し等を検討します。

4 数値目標と目標達成に向けた取組

職員のワーク・ライフ・バランスや女性職員の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した結果、以下のとおり目標を設定し、取組を実施します。

令和7年度（次期計画策定年度の前年度）を目途に、その達成に向けて各取組を推進していきます。

なお、各取組は、本計画期間の初年度である令和3年度から実施します。

(1)職員に占める女性職員の割合の拡大

性別に関わらず職務機会を与えることは、女性職員のキャリア形成を促し、活躍の場を広げることにも繋がります。広域連合の職員に占める女性職員の割合を高めることができるよう努めます。

【数値目標】 令和7年度までに、職員に占める女性職員の割合を30%以上とする。
(令和元年度実績 22.6%)

【取組内容】・当広域連合は、多くの職員が県内市町等からの派遣職員であり、派遣元の団体が人選を行っています。そのため、派遣要請の際に、当広域連合が性別にかかわらず活躍できる職場環境であることを示すなどして、多様な人材を派遣してもらえるよう努めます。
・広域連合で採用している会計年度任用職員の女性職員の割合は、令和元年度実績で100.0%であるため目標設定はしていませんが、今後も、女性職員がより活躍できる環境整備に努めます。

(2)セクシュアル・ハラスメント等における対策の整備

職員が性別、立場等によらず快適に働くことができる職場環境を実現するため、ハラスメント防止に関する方針等を明確にし、職員及び管理職に対し周知・啓発を行います。ハラスメント事案が発生した場合には、迅速に適正に対処します。

【取組内容】・毎年度当初に、全職員に対しハラスメント防止の基本方針を周知し、ハラスメント防止への啓発を行います。
・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、事案発生時には迅速かつ適正に対応します。

(3)時間外勤務の縮減

恒常的な長時間労働は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の仕事と家庭の両立を妨げるものであることから、業務の進行を適切に管理し、時間外勤務の縮減に努

めます。

【数値目標】毎年度、月 45 時間以上時間外勤務を行う職員の人数を以下のとおりとします。

0 人/月 （令和元年度実績 0.1 人/月）

【取組内容】・定時退所日を設定し、早期帰宅を促します。

・四半期ごとに勤務状況を確認し、特定の職員に時間勤務が集中している場合や業務量の増加が見込まれる場合は、事務分担の見直しを検討します。

(4)妊娠・出産・育児・介護等に係る職員への配慮

女性職員の活躍を推進するために、妊娠・出産を経験する職員に対しては、その期間を通じて母子の健康を適正に管理すること、また、家庭生活との両立においては、職員が性別役割分担意識にしばられることなく、積極的に育児や介護等に携わることができる職場風土を形成すること等が必要です。そのため、各種制度の利用促進を図ります。

【取組内容】・該当する職員に対し、管理職又は人事担当職員による面談を行い、各種両立支援制度等（育児休業、育児短時間勤務制度等）の活用促進に関する助言を行います。

・職場内の仕事の分担を見直し、必要に応じて職員の補充について検討します。

(5)年次有給休暇取得の促進

休暇が取得しやすい職場づくりは、職員にとって、仕事と家庭の両立のために有効であることから、職員の年次有給休暇取得の促進を図ります。

【数値目標】毎年度、年次有給休暇を年間 10 日以上取得する職員の割合を以下のとおりとします。

・職員：80%以上 （令和元年度実績 90.3%）

・会計年度任用職員：80%以上 （令和元年度実績 66.7%）

【取組内容】・休暇取得が少ない職員の業務量及び内容を確認し、当該職員が無理なく休暇を取得できる体制を整えます。

・連続休暇（5 日程度）の計画的な取得を促します。