

長崎県後期高齢者医療広域連合

特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和3年4月

長崎県後期高齢者医療広域連合における次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法に基づく特定事業主行動計画

長崎県後期高齢者医療広域連合長

本計画は、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条第1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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条第1項に基づき、長崎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す。

長崎県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）で勤務するすべての職員が、ワーク・ライフ・バランスの実現及び職場における女性の活躍推進を図ることができるように職場の環境整備を進めることを目的とします。

I 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。

II 本計画の推進に向けた体制

本計画を円滑に実施するためには、職場全体で取り組む必要があります。各年度における実施状況の把握・点検を行い、課長会議等の場において、本計画の策定・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します。

III 状況把握と分析

当広域連合の状況把握及び分析を行った結果は別紙のとおりです。この結果を勘案した上で、次世代法及び女性活躍推進法に基づく具体的な取組及び数値目標を定めます。

IV 具体的な取組

職員のワーク・ライフ・バランスや女性職員の活躍の推進を図るため、次に掲げる取組を実施します。

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

職員の仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事を優先し育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励と、休業・休暇を取得しやすい環境づくりの実現に向けて取り組みを進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合などによる出産費用の給付等の経済的な支援など、仕事と家庭の両立を支援する制度を周知します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、管理者（部下を持つ職員をいう。以下同じ。）は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないように母子の健康の保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、任期付職員及び会計年度任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

② 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

育児休業中の職員が、休業中も職場との関係を保つことで、スムーズな職場復帰ができるよう、育児休業中の職員に対して休業期間中の職場の状況及び業務に関する情報提供を行います。

(5) 超過勤務の削減

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知等

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、仕事と家庭の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知し、職場全体で取得しやすい環境づくりを推進します。

- ② 定時退庁日の徹底

既にノー残業デーとして設定されている毎週水曜日に注意喚起を行うことにより、定時退庁の徹底を促します。

- ③ 業務の見直し

新規業務の発生や事務処理件数が増加する中で、超過勤務を削減するために、業務の合理化等の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

- ④ 職場の環境整備

管理者は率先して定時退庁に取り組むとともに、勤務時間外における会議・打ち合せ等を自粛するなど、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 年次有給休暇の取得促進

- ① 年次有給休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加などをはじめとして、計画的取得などにより年次有給休暇の取得促進を図ります。

- ② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィークや夏季休暇の前後、又は月曜日や金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

- ③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（5日間以内）や年次有給休暇の取得を促すとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が、働きながら安心して不妊治療を受けられるよう、休暇や時差出勤等の制度を周知するとともに、不妊治療を受けやすい職場の環境づくりに努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子ども・子育てに関する地域活動

地域の子育て活動（スポーツ・文化）への参加など、職員が積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

(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でキャリア形成を促すとともに、すべての職員が活躍できる魅力ある職場づくりに努めます。

(2) セクシャル・ハラスメント等における対策

① 制度の周知

管理者は、自身のハラスメント問題に関する理解と関心を深め、職場におけるハラスメント防止に努めます。

② 意識啓発

管理者は、職員のハラスメント問題に関する意識啓発を図ります。

③ 相談体制の整備と情報提供

職場においてハラスメントに係る相談ができる窓口を設置するとともに、相談できる第三者機関の情報についても、職員に周知を図ります。

現状把握の結果、以下の3項目について、数値目標を設定し、重点的に取り組むこととします。

V 具体的な目標

【目標1】時間外勤務の削減

常勤職員の平均超過勤務時間を令和2年度実績より10%削減し、月10時間以下とする。

【目標2】年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得日数を令和2年実績から40%増加し、年間13日以上とする。

【目標3】職員に占める女性職員の割合の拡大

職員に占める女性職員の割合を40%以上とする。

以上

長崎県後期高齢者医療広域連合における状況把握、課題分析

(令和3年3月31日時点)

1 採用した職員に占める女性職員の割合

(1) 職員

広域連合の職員は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252号の17の規定に基づき、県内市町から派遣された職員で構成されているため、採用はありません。

(2) 任期付職員及び会計年度任用職員

令和2年度における割合は100%です。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

(1) 職員

1(1)と同様の理由により、派遣勤務年数は派遣元市町で把握することになるため、広域連合における派遣年数は短く、男女の区別により派遣期間を定めることはないため、差異はありません。

(2) 任期付職員及び会計年度任用職員

任期付職員の契約期間は5年、会計年度任用職員の契約期間は一会計年度内としており、男女の区別はしていないため、差異はありません。

3 職員の勤務時間の状況に関する事項

(1) 管理職的地位にある職員（課長職以上の職にある職員）1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

管理的地位にある職員の時間外勤務時間については、記録がありません。

(2) 管理的地位にある職員以外の職員 1 人当たりの各月ごとの時間外勤務
時間

【平成30年度】

単位：時間

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均/人 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| 男性 | 347 | 227 | 361 | 194 | 138 | 191 | 326 | 275 | 294 | 338 | 379 | 353 | 3,423 | 20.4 |
| 女性 | 77 | 84 | 134 | 59 | 26 | 61 | 85 | 49 | 29 | 55 | 70 | 122 | 851 | 17.7 |
| 計 | 424 | 311 | 495 | 253 | 164 | 252 | 411 | 324 | 323 | 393 | 449 | 475 | 4,274 | 19.8 |

月の上限(45時間)を超えて勤務した職員数

単位：人

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均 |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|-----|
| 職員数 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 | 1.6 |

【令和元年度】

単位：時間

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均/人 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| 男性 | 332 | 324 | 581 | 304 | 271 | 309 | 242 | 162 | 197 | 207 | 198 | 292 | 3,419 | 20.4 |
| 女性 | 141 | 152 | 208 | 116 | 100 | 86 | 67 | 45 | 42 | 70 | 96 | 162 | 1,285 | 26.8 |
| 計 | 473 | 476 | 789 | 420 | 371 | 395 | 309 | 207 | 239 | 277 | 294 | 454 | 4,704 | 21.8 |

月の上限(45時間)を超えて勤務した職員数

単位：人

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均 |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|-----|
| 職員数 | 2 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 18 | 1.5 |

【令和2年度】

単位：時間

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均/人 |
|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|-------|-------|
| 男性 | 246 | 238 | 309 | 144 | 57 | 85 | 133 | 63 | 70 | 48 | 47 | 75 | 1,515 | 9.7 |
| 女性 | 110 | 49 | 81 | 46 | 27 | 32 | 36 | 25 | 24 | 62 | 136 | 213 | 841 | 14.0 |
| 計 | 356 | 287 | 390 | 190 | 84 | 117 | 169 | 88 | 94 | 110 | 183 | 288 | 2,356 | 10.9 |

月の上限(45時間)を超えて勤務した職員数

単位：人

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 | 月平均 |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|-----|
| 職員数 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0.3 |

◇令和2年度は前年度より時間外が減っています。

◇例年、年度始め、年度末に時間外勤務が増えています。

4 年次有給休暇の取得

年間取得日数/人

| | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 |
|----|-------|------|------|
| 割合 | 11日 | 12日 | 9日 |

年間20日以上の休暇を付与されたものを対象

◇令和2年は前年度から比較すると年間取得日数が減っています。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
|-----------|--------|-------|-------|
| 事務局長 (1名) | 0% | 0% | 0% |
| 次長 (1名) | 0% | 0% | 0% |
| 課長 (3名) | 0% | 33% | 0% |
| 係長 | 33% | 29% | 33% |
| 主査 | 0% | 0% | 0% |
| 主事 | 57% | 59% | 56% |
| 平均 | 35% | 36% | 38% |

※事務局長～課長は人数が固定

6 男女別育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
|------|--------|-------|-------|
| 男性職員 | なし | なし | なし |
| | なし | なし | なし |
| 女性職員 | 1名 | 3名 | なし |
| | 100% | 100% | なし |

上段対象者、下段取得率

7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得したものの数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

平成30年度～令和2年度まで対象者なし

8 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

県内市町から派遣された職員で構成された組織であるため、広域連合内に相談窓口を設定するといったハラスメント等の対策整備は行っておりません。

以上