

第2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2年12月18日

秋田県後期高齢者医療広域連合長

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）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。

1 計画期間

本計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとする。

2 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。

3 取組内容及び数値目標

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、女性職員の職業生活における活躍状況を把握し、改善すべき事項等を分析した結果を踏まえ、次のとおり目標を設定し、女性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) 超過勤務の縮減

目標：令和7年度末までに、職員1人当たりの年間超過勤務時間を70時間以下にする。〔平成30年度実績80.2時間から1割以上の縮減〕

【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) 休暇取得の促進

目標：年次休暇取得日数が5日未満の職員の割合を毎年度10%以下にする。

〔令和元年度実績14.3%〕

【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、7月から9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。

ウ 出産、育児、介護等への配慮

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、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。

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合の拡大

目標3：令和7年度末までに、管理職（課長以上）、課長補佐・班長職、一般職（主査以下）における女性職員の割合を、各25%以上とする。

〔令和元年度実績 管理職：0%、課長補佐・班長職：25%、
一般職：16%〕

【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、その人選は派遣元で行われるため、派遣元に対して、性別にかかわらず、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を依頼する。

(4) 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。