

第2次鹿児島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3月18日

鹿児島県後期高齢者医療広域連合長

鹿児島県後期高齢者医療広域連合議会議長

鹿児島県後期高齢者医療広域連合選挙管理委員会

鹿児島県後期高齢者医療広域連合代表監査委員

第2次鹿児島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。）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。）に基づき、鹿児島県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）の連合長、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員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年間とする。

2. 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

広域連合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、総務課が本計画の策定・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・評価等を行う。

3. 本計画を推進するにあたっての目標及び達成するための取組内容

女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法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、広域連合に勤務する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。

当該分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため以下のとおり目標を設定し、組織全体で次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するに当たっての課題に対応するものである。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための働き方等の改革も併せて進めて行くことから、以下の目標は次世代法第7条第1項及び同規定に基づく行動計画策定指針に基づき設定する目標も兼ねるものとする。

(1) セクシュアルハラスメント対策等の整備

ハラスメント対策等研修を毎年度1回以上実施し、職場におけるハラスメント対策への関心と理解を深める。

【取組内容】

- ・ハラスメント等防止に向けて、毎年度1回以上研修を実施する。

- ・ハラスメント等担当者を職員に周知するとともに、事案が発生した際には対応マニュアル等に沿って迅速かつ適切に対応する。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇または育児休暇のための休暇取得の促進

令和7年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇または育児参加のための休暇取得割合を100%にする。

【取組内容】

- ・育児ガイドブックを活用し、男性職員が取得できる休暇制度の周知を行う。
- ・職員が希望する時期に、休暇を取得できるような職場環境を整備する。
- ・特定の職員に業務が偏ることのないよう、適宜、業務分担の見直しを行う。

(3) 超過勤務の縮減

令和7年度末までに、常勤職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和元年度実績(8.1時間)から縮減し、各月平均6.2時間以下にする。

【取組内容】

- ・毎週水曜日を一斉定時退庁日に設定し、各職員に早期退庁を勧奨する。
- ・業務分担や体制について、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。

(4) 年次有給休暇の取得促進

令和7年度末までに、常勤職員の年次有給休暇の年間1人あたり取得日数を、令和元年度実績(11日)を上回る13日以上とし、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。

【取組内容】

- ・職員の心身リフレッシュや家族とのコミュニケーションを図る機会を増やすため、計画的な連続休暇の取得を勧奨する。
- ・各職員の業務計画や予定等の情報を職員間で共有することにより、計画的な年次有給休暇の取得を促進する。
- ・休日を挟む平日においては、会議や打ち合わせ等の開催を原則控え、休暇を取得しやすい環境づくりを行う。

(5) その他

【取組内容】

- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに努める。
- ・広域連合の正規職員は県内各自治体からの派遣職員であり、派遣元自治体における各種休暇、休業制度に基づき休暇等を取得することになるため、派遣元自治体と連携をとりながら適正な運用に努める。