

# 和歌山県後期高齢者医療広域連合 特定事業主行動計画（後期計画）

【令和4年度～令和7年度】

令和4年3月

## 【Ⅰ 目的】

この計画は、「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。）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。）に基づき策定する特定事業主行動計画です。

和歌山県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）は、県内各市町から派遣された職員で構成する連合組織です。この特殊性のある職場において、男女の区別なく職員が仕事と生活（子育てなど）を両立できるより良い職場の環境整備を進めることを目的とします。

## 【Ⅱ 計画期間】

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法とされていましたが、令和6年度まで10年間延長されました。また、女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法です。

この二つの法に基づく行動計画を一体のものとして策定した和歌山県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画は、平成30年4月1日から令和8年3月31日までの8年間の計画期間とし、平成30年度から令和3年度までの「前期計画期間」の目標達成状況や社会情勢を踏まえて見直した「後期計画」の期間は、令和4年度から令和7年度までの4年間とします。

## 【Ⅲ 計画の推進体制】

この計画は、広域連合事務局に勤務する常勤職員全員を対象にしています。

効果的に計画を推進するためには、全職員で取り組む必要があります。また、総務課が各年度における実施状況の把握、点検及び公表を実施し、状況に応じて会議等の場において今後の対策や計画の見直しを図るものとします。

## 【Ⅳ 状況把握及び分析】

令和2年度の女性活躍推進法第15条第6項に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況及び女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表を勘案した上で、次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組を具体的に定めます。

## 【Ⅴ 具体的な取組】

子育てがしやすい職場環境を実現することは、仕事と家庭の両立に寄与することにも繋がります。そのようなワーク・ライフ・バランスを実現するためには、男女の区別なく一人一人の職員が個性と能力を十分に発揮するとともに、健康で充実した生活が送れる職場環境の整備や職員の意識改革を推進し、また、公務員

制度上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や派遣元市町及び広域連合の特性に留意しつつ、次の取組を進めます。

## 1 職員の勤務環境等

### (1) 妊娠と出産等における配慮

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度が、各派遣元市町で定められていることを周知し、積極的に取得できるよう、職場内での応援体制づくりを図ります。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要があれば業務分担を見直します。
- ③妊娠中及び配偶者が妊娠している職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ④職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成をします。

### (2) 男性職員の配偶者の出産及び子育て目的の休暇等の取得促進

- ①配偶者の出産時に休暇を取得しやすくなるように、所属長が休暇取得を促すとともに、職場全体での応援体制づくりに取り組みます。
- ②男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長が休暇取得を促すとともに、職場全体での応援体制づくりに取り組みます。

### (3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

- ①各派遣元市町で定められている育児休業等の制度を周知し、積極的に取得できるよう、職場内での応援体制づくりに取り組みます。
- ②所属長を含めた管理職は、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持ち、子育てに関わる職員が安心して休暇を取得できるよう、職場の雰囲気づくりに取り組みます。

### (4) 時間外勤務の縮減

- ①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員及び要介護者を介護する職員の早出遅出勤務、深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度について、周知を図ります。
- ②原則、22時以降の深夜勤務は禁止とします。
- ③長時間勤務による家事・育児・介護等の生活への弊害をなくすため、事務の簡素合理化等を推進し、限られた時間に集中的・効率的に業務を行えるよう、職員全体で時間外勤務を縮減する意識の共有を図ります。
- ④所属長は、部下の時間外勤務状況を把握し、特定の職員のみが時間外勤務

をすることがないよう指導するとともに、必要があれば業務分担を見直します。

#### (5) 休暇取得の促進

- ①職員は業務に関する必要な情報等を共有し、互いに年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。
- ②所属長は、各職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ③子どもの学校行事への参加や家族の記念日など、家族と過ごす時間を持つための年次休暇の取得促進を図ります。

### 2 その他の次世代育成支援対策

子ども・子育てに関する地域貢献活動等

- ①子どもが参加する地域の活動に積極的に関わるよう、職員の意識啓発を図ります。
- ②子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を促します。
- ③交通事故予防についての職員の意識向上を図ります。

### 3 女性職員の活躍促進

#### (1) 女性職員の派遣依頼

広域連合は、県内市町からの派遣職員で構成されているため、最終的な人選決定は派遣元市町にあります。派遣を依頼する際には、女性職員の派遣の検討も依頼し、女性職員の職域拡大や意欲向上を図ります。

#### (2) 女性職員の管理職登用

広域連合において管理的地位に当たる職員の派遣を依頼する際には、男女に関係なく、能力や適性を公正に判断した上で、女性職員の管理職派遣の検討も依頼し、政策・方針決定の場への参画を促します。

## 【VI 数値目標】

### 1 管理的地位にある女性職員を1人以上

現在、管理職の女性職員は1人です。女性活躍推進法の成立を受け、今後、各自治体においても女性管理職の積極的登用が見込まれます。広域連合としては、派遣依頼の際、女性管理職の検討も依頼することで、この計画完了までに現状維持も含め、女性管理職の1人以上登用を目標にします。

- 2 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率100%  
配偶者出産休暇取得率は100%の維持を目指します。育児参加休暇取得率は令和7年度までに100%を目標にします。
  
- 3 年次休暇の年間平均取得日数16日以上  
平成30年度は13.56日でしたが、令和元年度・2年度は16日以上となっています。これを維持することを目標にします。

## 和歌山県後期高齢者医療広域連合 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

(令和3年4月1日時点)

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

○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条の17の規定に基づき、和歌山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。

○会計年度任用職員 女性職員の割合は、100%となっています。

### 2 平均した継続勤務年数の男女の差異

○職員 1と同様の理由により、継続勤務年数は派遣元市町で把握することになります。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年数を定めることはないため、差異はありません。

○会計年度任用職員 任用期間が最長1年であり、任用期間に男女の区別をしていないため、差異はありません。

### 3 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

○下表は管理職を除いた職員一人当たりの時間外勤務時間です。

#### 【令和2年度】

(単位:時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	8.1	2.1	3.9	5.4	4.6	10.9	0.5	1.6	4.7	10.6	13.2	15.4	80.8
女	9.9	7.1	7.9	0.6	1.3	6.9	1.6	5.0	8.3	2.4	15.0	16.7	82.6
計	8.6	3.5	4.7	4.0	3.6	9.8	0.9	2.1	5.7	8.2	13.7	14.5	79.3

#### 【令和元年度】

(単位:時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	5.8	12.7	12.0	7.3	9.6	2.4	2.8	2.6	1.9	11.0	5.4	5.5	79.0
女	10.0	21.4	9.8	1.3	20.0	3.3	5.3	5.8	8.2	9.2	10.2	11.2	115.8
計	6.7	14.6	11.6	6.0	11.9	2.6	3.3	3.3	3.3	10.6	6.4	6.7	86.9

【平成30年度】

(単位:時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	6.9	5.9	6.7	5.3	1.8	1.8	5.0	3.0	6.2	6.4	8.7	6.7	64.4
女	0.0	21.5	14.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	3.0	4.0	0.0	46.5
計	6.4	7.0	7.3	5.1	1.7	1.7	4.6	2.8	5.9	6.2	8.3	6.2	63.1

○令和2年度は、令和元年度と比較して時間外勤務時間数が若干少なくなりましたが、平成30年度と比較すると増加しています。年度により業務量に差があり、派遣期間3年による、職員の入れ替わりの影響もありますが、長時間勤務に対する意識改革や、事務処理方法の改善（定型的業務の省力化・効率化、各課での適切な業務分担調整等）による勤務時間内の事務効率の向上を図る必要があります。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

○管理的地位とは主幹以上の職を指し、令和2年度から、管理的地位への女性の配置は1人となっています。

○今後、県内市町村においても女性の登用が増加すると推測できることから、広域連合においても女性職員の派遣検討も依頼することで、引き続き管理的地位への女性職員の登用が見込まれます。

5 各役職段階に占める女性職員の割合

○次表は職名ごとの職員の男女構成比です。平成30年度から令和2年度まで女性職員の派遣者が増加傾向にあり、令和2年度では全派遣職員の女性割合が28%となっています。

○役職に占める職員の男女構成割合

(上段:人、下段:%)

職名	平成30年度			職名	令和元年度			令和2年度		
	男	女	計		男	女	計	男	女	計
事務局長	1	0	1	事務局長	1	0	1	1	0	1
	100	0			100	0		100	0	
会計管理者 兼会計課長	1	0	1	会計管理者 兼会計課長	1	0	1	1	0	1
	100	0			100	0		100	0	
事務局次長 (課長兼務含む)	1	0	1	事務局次長 (会計管理者が兼務)	0	0	0	0	0	0
	100	0			0	0		0	0	
課長	1	0	1	課長	2	0	2	1	1	2
	100	0			100	0		50	50	
班長	4	1	5	班長	3	2	5	3	2	5
	80	20			60	40		60	40	
主査	4	0	4	主査	3	0	3	4	0	4
	100	0			100	0		100	0	
主事	5	0	5	主事	5	1	6	3	2	5
	100	0			83	17		60	40	
計	17	1	18	計	15	3	18	13	5	18
	94	6			83	17		72	28	

## 6 男女別の育休取得率及び平均取得期間

○育休を取得した職員は皆無でした。(取得率：0%)

○職場環境として育休取得が積極的とは言えない状況です。

## 7 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

(単位：人)

項目	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	配偶者出産	育児参加	配偶者出産	育児参加	配偶者出産	育児参加
対象者	1		2		1	
取得者	1	0	2	0	1	0
取得率	100%	0%	100%	0%	100%	0%

○配偶者出産休暇の取得率は100%です。

○育児参加のための休暇取得は、ほぼ年次休暇によって賄われていると推測されます。

## 8 職員の年次休暇の平均取得率

○年次休暇の取得に関しては、課・班内の事務調整をしながら取得しており、比較的取得しやすい環境と推測されます。

【参考】職員一人当たりの年次休暇取得日数

平成30年：13.56日

令和元年：16.67日

令和2年：16.33日