

群馬県後期高齢者医療広域連合

特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度

令和3年3月

群馬県後期高齢者医療広域連合
次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画

群馬県後期高齢者医療広域連合長

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。）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「女活法」という。）第19条第1項に基づき策定する特定事業主行動計画です。

群馬県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）は、県内各市町村から派遣された職員で構成する連合組織です。この特殊性ある職場において、男女の区別なく仕事と私生活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。

I 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日まで

II 実施体制

この計画は、広域連合事務局に勤務する常勤職員（以下単に「職員」という。）及び非常勤職員全員を対象にしています。

計画を推進するためには、職場全体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、点検を行い、課長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。

III 状況把握と分析

女活法第15条第3項に基づく状況把握については、次のとおりです。この結果を勘案した上で、次世代法及び女活法に基づく取り組みを具体的に定めます。

1 採用した職員に占める女性の職員の割合

(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条の17の規定に基づき、県内市町村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) 非常勤職員

平成24年度以降、非常勤職員における女性の割合は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、継続勤務年数は派遣元市町村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期間を定めることはないたため、差異はありません。

(2) 非常勤職員

契約期間は1年として、男女の区別をしていないため、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) 管理的地位にある職員（課長以上の職にある職員）の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の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)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
平均	3:32	5:48	5:52	3:29	5:12	4:12	11:27	7:51	8:18	8:06	13:37	16:11	93:36
男	3:55	6:38	6:58	3:48	7:01	5:43	15:48	10:40	11:22	11:20	18:23	20:28	122:05
女	2:33	3:45	3:05	2:40	0:40	0:25	0:35	0:50	0:40	0:00	1:40	5:30	22:23

【令和元年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
平均	13:13	11:35	13:42	7:17	6:33	6:10	4:41	3:00	5:34	8:24	8:31	11:40	100:25
男	12:41	9:28	13:34	6:52	6:00	7:03	5:15	3:17	6:48	8:13	8:44	12:35	100:32
女	14:35	16:52	14:01	8:20	7:57	4:00	3:17	2:20	2:30	8:52	8:00	9:22	100:09

【令和2年度（4月～12月）】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	【年間見込】
平均	7:59	19:49	14:41	3:52	3:21	4:35	5:37	1:44	2:12	63:49	$63:49 \div 9 \times 12 = 85:05$
男	7:32	18:48	17:42	4:50	4:41	5:41	5:36	2:16	2:57	70:03	$70:03 \div 9 \times 12 = 93:24$
女	9:08	22:21	7:10	1:25	0	1:50	5:38	0:23	0:20	48:13	$48:13 \div 9 \times 12 = 64:17$

4 管理的地位にある職員に占める女性の職員の割合

～H29	H30	R1	R2
0%	20%	60%	80%

※派遣する職員は派遣元市町村が決定

5 各役職段階にある職員に占める女性の職員の割合及びその伸び率

(上段：割合、下段：前年度と比べた割合の伸び率)

職名	H 3 0	R 1	R 2
事務局長	0 %	0 %	1 0 0 %
	—	0 %	—
次長 (兼総務課長)	0 %	1 0 0 %	0 %
	—	—	—
課長	3 3 . 3 %	6 6 . 7 %	1 0 0 %
	—	2 0 0 . 3 %	1 4 9 . 9 %
主幹	8 . 3 %	1 2 . 5 %	2 5 %
	1 0 3 . 8 %	1 5 0 . 6 %	2 0 0 %
主任	5 0 %	4 2 . 9 %	4 0 %
	6 4 . 9 %	8 5 . 8 %	9 3 . 2 %
主事	6 0 %	3 3 . 3 %	2 5 %
	1 3 9 . 5 %	5 5 . 5 %	7 5 . 1 %

6 男女別の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

過去3年間に於いて、出産をした女性の職員及び配偶者が出産をした男性の職員はいません。

7 男性の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

過去3年間に於いて、配偶者が出産をした男性の職員はいません。

8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

県内市町村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置するといったハラスメント等の対策の整備は行っていない。

IV 具体的な取り組みと数値目標

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。これを実現するためには、男女の区別なく持てる能力を最大限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、組織一体となって計画を実現するよう、次の取り組みを進めます。

1 職員の勤務環境等

(1) 妊娠中

- ① 母性健康管理等の観点から、特別休暇等の制度が各派遣元市町村で定められており、積極的な取得のための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た業務分担の見直しに努めます。
- ③ 妊娠中及び配偶者が妊娠している職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととします。

(2) 男性の職員の配偶者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、所属長が積極的に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 育児休業等の取得の促進を図るため、所属長が積極的に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。

【目標】 男性の職員の配偶者出産休暇の取得率100% (対象者に対する休暇取得者の割合)
--

所属長が、父親となる職員に配偶者出産休暇取得を促し、男性の職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目標とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

- ① 各派遣元市町村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、応援体制づくりに取り組みます。
- ② 所属長は、職員の子育てを組織全体で支えていく意識を持ち、子育てにかかわる職員が安心して休暇を取得できる環境づくりに努めます。

(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深夜勤務及び時間外勤務の制限について、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 長時間勤務による育児等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縮減の意識の共有を図ります。

【目標】 平均時間外勤務時間数 年間80時間以内

所属長は、管理的地位にある職員を含む全ての職員の時間外勤務状況を把握し、効率的な業務遂行の指導や必要があれば、職員の業務分担や配置を見直し、年間平均時間外勤務時間数を80時間以内とすることを目標とします。
--

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

- ① 所属長は、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の防止に努めます。
- ② 所属長は、各種資料を用いて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 職場におけるハラスメントに係る相談ができる第三者機関の情報について、職員に周知を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策

- (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 女性の職員の活躍促進

(1) 女性の職員の派遣依頼

広域連合は、県内市町村から派遣された職員で構成されており、派遣する職員は派遣元市町村が決定しています。派遣を依頼する際には、女性の職員の派遣を積極的に依頼し、女性の職員の職域拡大や意欲向上を図ります。

(2) 女性の職員の管理職登用

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、女性の職員の管理職登用の検討も依頼し、政策・方針決定の場への参画を促します。

【目標】 管理的地位にある女性の職員を1人以上
広域連合は、県内市町村から派遣された職員で構成されており、派遣する職員は派遣元市町村が決定しています。派遣人員は、男女の区別なく、能力や適性を公正に判断した上で、女性の職員の管理職の検討も依頼し、女性管理職の1人以上の登用を目標とします。