

岡山県後期高齢者医療広域連合における特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
岡山県後期高齢者医療広域連合
広域連合長職務代理者
広域連合副広域連合長 小倉 博俊

本計画は、岡山県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）における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、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

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10か年とする。

また、令和12年度までの5か年を前期期間とし、令和13年度から令和17年度を後期期間とする。目標達成状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととする。

2. 体制整備等

本広域連合では、組織全体で仕事と生活の調和を図るため、また、継続的に女性職員の活躍を推進するため、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する。

3. 数値目標及び取組

次世代法第19条第2項及び女性活躍推進法第19条第3項並びに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、本広域連合において、それぞれ仕事と生活の調和及び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。当該課題分析の結果、仕事と生活の調和を図り、女性職員の活躍を推進するため、次の通り目標を設定する。

- ①令和17年度までに一人当たりの年間平均超過勤務時間数を7時間以下にし、超過上限時間を超える職員数を0人にする。

- ②令和17年度まで職員に占める女性割合を50%以上で維持する。
- ③令和17年度までの、採用した職員に占める女性の割合を、期間通算で50%以上とする。
- ④令和17年度まで年次有給休暇の取得率を85%以上で維持する。
- ⑤令和17年までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。
- ⑥ハラスメント防止対策の整備

【数値目標設定及び具体的な取組について】

- ① 令和17年度までに、一人当たり一月あたりの平均超過勤務時間を7時間以下にし、超過上限時間を超える職員を0人にする。

<取組内容>

所属長を現場の責任者として、ワークライフバランスの確保のため、限られた時間を効果的に活かせるよう事務の簡素化、効率化や職員の業務分担、配置を柔軟に変更し、各職員の業務量の平準化を図る。

事前に時間外勤務命令を所属長へ届け出ること、計画的に毎月の勤怠管理を行うことにより、超過勤務の縮減に取り組む。

22時以降の深夜勤務を原則禁止とする。（※緊急時対応等の例外を除く。）

- ② 令和17年度まで、職員に占める女性の割合について、50%以上を維持する。

<取組内容>

本広域連合職員は、岡山県内の市町村より派遣された職員で構成されており、最終的な人員の決定は派遣元市町村にある。女性職員の割合が5割を下回らないように、派遣元市町村に理解を求め、派遣人員を依頼する際には、本計画の取組について協力を依頼する。多様な視点を取り入れたきめ細やかな配慮が被保険者の方や医療機関の方などに行えるようにし、また、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図る。

- ③ 令和7年度まで、採用した職員に占める女性の割合を、期間通算で60%以上とする。

<取組内容>

本広域連合職員は、岡山県内の市町村より派遣された職員で構成されており、毎年職員を採用しているわけではないが、随時行われる会計年度任用職員の採用については、引き続き、積極的に女性職員の採用に努める。

④ 令和17年度まで、年次有給休暇の取得率を85%以上で維持する。

<取組内容>

年次有給休暇取得目標を定め、所属長から各職員へ徹底を図る。

⑤ 令和17年までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。

<取組内容>

所属長は、対象となる職員に休暇取得を促すとともに、業務体制や業務分担の見直しによる負担軽減を行うなど、子育てにかかわる職員が安心して休暇を取得できる職場環境づくりに努める。

⑥ ハラスメント防止対策の整備

<取組内容>

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。