

茨城県後期高齢者医療広域連合

特定事業主行動計画

平成 28 年度～平成 32 年度

平成 28 年 3 月

目 次

I	目的	1
II	計画期間	1
III	計画の推進体制	1
IV	状況把握及び分析	2
V	具体的な取組	
1	職員の勤務環境	
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	3
(2)	男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	3
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
(4)	超過勤務の縮減	4
(5)	休暇の取得の促進	4
2	その他の次世代育成支援対策	
(1)	子育てバリアフリー	4
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
3	女性職員の活躍促進	
(1)	女性職員の派遣依頼	5
(2)	女性職員の管理職登用	5
VI	数値目標	5

	女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析	6
--	----------------------	---

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。）に基づいた特定事業主行動計画です。この計画を着実に実行し、茨城県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）という県内各自治体から派遣された職員で構成されている特殊性のある職場においても、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。

*次世代法 第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

*女性活躍推進法 第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

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、平成 36 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 年度から平成 37 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するため、まずは平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間の計画期間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

*次世代法 第 19 条 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一 計画期間

*次世代法：行動計画策定指針 七 2 特定事業主行動計画の計画期間 特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各機関の実情に応じて設定することができるものの、平成 27 年度から平成 36 年度までの 10 年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

*女性活躍推進法 第 15 条 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一 計画期間

*女性活躍推進法：事業主行動計画策定指針 第三部 第三 三 (二) 計画期間の決定 法は平成 37 年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間のうち、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間程度に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。

Ⅲ 計画の推進体制

この計画は、広域連合（事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局）に勤務する常勤職員全員を対象にしています。

計画で定める対策は職員全体で取り組まなければなりません。

効果的に計画を推進するため、総務企画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。

*次世代法：行動計画策定指針 七 4 (1)推進体制の整備 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

*女性活躍推進法：事業主行動計画策定指針 第三部 第三 一 (一)女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等 女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

Ⅳ 状況把握及び分析

女性活躍推進法第15条第3項に基づく状況把握（6ページ）については、平成28年1月1日時点の内容です。この結果を勘案した上で、次世代法及び女性活躍推進法に基づく取り組みを具体的に定めます。

*女性活躍推進法 第15条 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。（略）

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、子育てに限らず仕事と生活の両立を可能にします。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し、活躍することが必要です。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村及び広域連合の特性に留意しつつ、次の取り組みを進めます。

1 職員の勤務環境

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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、各派遣元市町村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の見直しを行います。
- 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。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①父親となる職員が子どもの出生時に休暇を取得しやすくなるように、所属長が父親となる職員に休暇取得を促すとともに、職場内での応援体制づくりを図ります。
- ②男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長が男性職員に休暇取得を促すとともに、職場内での応援体制づくりを図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業等の制度が、各派遣元市町村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所属長を含めた管理職は、部下の子育てを職場全体で支援していくという意識を持ち、子育てにかか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努めます。
- ③育児休業等から復帰した職員に対し、所属長などが面談を行い、復帰する職員が不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

(4) 超過勤務の縮減

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、深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度について、周知を図ります。

* 茨城県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 19 年条例第 8 号）
第 7 条及び第 8 条

②ノー残業デイ（毎週金曜日）は管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

③金曜日は、時間外に会議等を開催しないよう徹底します。

④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、集中的・効率的に業務を行い、職員全体で超過勤務を縮減する意識の共有を図ります。

⑤所属長は、部下の超過勤務状況を把握し、特定の職員のみが超過勤務をすることがないように指導するとともに、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努めます。

②所属長は、部下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

(1) 子育てバリアフリー

①職員は、子ども連れの来庁者に対し、親切な対応をするなどソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ①子どもが参加する地域の活動に積極的にかか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

- ①派遣元市町村に対し、女性職員の派遣を積極的に依頼します。

(2) 女性職員の管理職登用

- ①能力や適性を公正に判断した上で、女性職員を管理職に登用し、政策・方針決定の場への参画を促します。

VI 数値目標

*女性活躍推進法：事業主行動計画策定指針 第三 三 (三) 数値目標の設定 数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。(略)

1 管理的地位にある職員の割合を 20%に

現在、管理職に女性はいません。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、派遣要請の際、積極的に女性管理職を依頼することで、この計画完了までに女性管理職の割合を 20%（1人）とすることを目標にします。

茨城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

(平成 28 年 1 月 1 日時点)

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

A 職員 当広域連合の職員は、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、茨城県及び茨城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。

B 臨時職員 平成 25 年度以降、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

A 職員 (1)と同様の理由により、継続勤務年数は派遣元地方公共団体で把握することになります。当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。

B 臨時職員 臨時的雇用のため、最長 1 年の契約であり、契約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超過勤務時間

○下表は管理職を除いた職員一人当たりの超過勤務時間です。

【平成 27 年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	
男	13.3	7.6	9.2	5.3	2.1	3.5	5.1	5.2	3.6	56.6	$56.6 \div 9 \times 12 = 75.5$
女	3.7	16.3	7.0	13.3	1.0	1.3	9.0	2.7	1.7	37.7	$37.7 \div 9 \times 12 = 50.3$
計	12.1	8.7	8.9	6.3	2.0	3.2	5.6	4.9	3.3	55.0	$55.0 \div 9 \times 12 = 73.3$

【平成 26 年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	11.9	12.6	6.3	3.1	2.3	4.2	3.5	1.6	2.3	2.5	5.4	6.4	61.8
女	22.5	9.3	10.5	10.5	10.8	7.8	6.3	3.5	2.8	5.8	5.8	12.8	108.0
計	13.6	12.0	7.0	4.3	3.7	4.8	3.9	1.9	2.3	3.0	5.4	7.5	69.5

【平成 25 年度】

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男	12.6	13.3	10.6	7.6	5.2	7.4	4.2	4.4	5.9	8.7	0.7	9.1	106.4
女	27.3	25.3	24.8	15.3	16.3	26.3	19.0	13.0	10.8	11.5	0.0	18.8	223.5
計	15.0	15.3	12.9	8.9	7.0	10.5	6.6	5.8	6.7	9.1	0.6	10.7	125.9

○平成 26 年度は、長時間勤務に対する意識改革が進んだだけでなく、新規派遣職員が全体の 7% (2 人) にとどまったこともあり、大幅に時間数が少なくなりました。

○平成 25・26 年度において女性職員の方が男性職員より時間数が多くなっています。職員の絶対数が少ないため、単純な比較はできないのですが、これは、女性職員 1 人が突出して超過勤務が多かったことが理由であり、特に男女の性差によって超過勤務を強いる状況があったわけではありません。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

○管理的地位とは課長以上の職を指し、広域連合の創設以降、管理的地位への女性の配置は皆無となっています。

○県内各自治体における女性の登用が少ない現状の上、広域連合が派遣職員で構成されていることが要因と考えられます。

○今後、県内自治体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、当広域連合においても女性職員の派遣依頼をすることで、管理的地位にある職員に占める女性割合が増加することが予想されます。

【参考】茨城県職員課長級以上で女性の占める割合は H26. 4. 1 現在 4. 1% である。全国平均は 7. 2% となっている。〔出典：茨城新聞 H27. 1. 17〕

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

○次表は補職名ごとの職員の男女構成比です。平成 25・26 年度において、主事の女性比率が最も高くなっています。これは、若い世代の女性職員の方が業務上あるいは家庭の都合上において、派遣を容認しやすいのではないかと推測されます。

○平成 27 年度には、補佐兼班長の女性比率が最も高くなりましたが、全体の女性割合は減少しました。

(上段：人、下段：%)

補職名	平成 25 年度			平成 26 年度			平成 27 年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
事務局長	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	100	0		100	0		100	0	
事務局次長	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	100	0		100	0		100	0	
課長（室長）	4	0	4	4	0	4	4	0	4
	100	0		100	0		100	0	
課長（室長）補佐	3	0	3	4	0	4	5	2	7
	100	0		100	0				
班長	4	0	4	3	0	3	71	29	
	100	0		100	0				
主任	6	1	7	6	1	7	8	0	8
	86	14		86	14		100	0	
主事	6	3	9	7	3	10	8	1	9
	67	33		70	30		89	11	
計	25	4	29	26	4	30	27	3	30
	86	14		87	13		90	10	

(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%）

○今後、希望する職員があった際は、適切に対応できる体制となっておりますが、職場風土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率及び平均取得日数

○平成 27 年度は配偶者出産休暇を取得した男性職員が 1 人でした。（取得率：4%）

○男女問わず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。

○年次休暇の取得に関しても、班内の事務調整をしながら実施しており、取得しやすい環境となっております。

【参考】年次休暇取得数 平成 27 年度：10.5 日（4～12 月） 10.5÷9×12=14.0
 平成 26 年度：15.0 日
 平成 25 年度：13.1 日 県 11.1

