

茨城県後期高齢者医療広域連合

## 特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

## 目 次

I	目的	1
II	計画期間	1
III	計画の推進体制	2
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)	超過勤務の縮減	3
(2)	休暇取得の促進	3
(3)	妊娠中及び出産後における配慮	4
(4)	男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	4
(5)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
(6)	不妊治療を受けやすい職場環境の醸成	5
(7)	ハラスメント防止対策	5
2	その他の次世代育成支援対策	
(1)	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	6
(2)	女性職員の管理職登用	6
VI	数値目標	7

## I 目的

茨城県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画（以下「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、茨城県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）に勤務する職員の仕事と生活の両立及び職場における女性職員の活躍の推進を図ることを目的として策定するものです。

\*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、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

次世代法と女性活躍推進法はそれぞれ令和6年度、令和7年度までの時限立法とされていましたが、法改正により次世代法は令和16年度まで、女性活躍推進法は令和17年度まで10年間延長されました。

二つの法に基づく行動計画を一体的なものとして策定するため、各法の行動計画策定指針を参酌し、令和8年度から令和12年度までの5年間の計画期間とします。また、計画期間中においても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、令和7年度から令和16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

\*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 法は令和8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、令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、各特定事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切ることとともに、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

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、監査委員事務局及び公平委員会事務局）に勤務する職員（会計年度任用職員を含む）を対象にしています。

計画で定める対策には職場全体で取り組んでいくほか、計画を効果的に推進するため、総務課において各年度における実施状況の把握、点検及び公表を実施し、状況に応じて今後の対策や計画の見直しを図るものとしします。

\*次世代法：行動計画策定指針 七 5 (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。(以下略)

\*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19条第3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条の規定により、広域連合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の把握及び分析を行った結果は、別紙のとおりです。この結果を勘案した上で、具体的な取組及び数値目標を定めます。

\*女性活躍推進法 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 略 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標 三 略

\*女性活躍推進法 第19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。この場合において、前項第2号の目標については、採用する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の縮小の割合、勤務時間、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数値を用いて定量的に定めなければならない。

## V 具体的な取組

状況把握及び課題分析の結果、当広域連合においては時間外勤務の抑制や、中堅層の女性職員割合において一定の進展が見られました。今後もこれらの成果を維持しつつ、性別や職位を問わずに一人一人の職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくことが重要です。

在職期間の限られた派遣職員で構成される組織という特性も踏まえ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を一層推進し、女性のさらなる活躍を後押しするために、以下の取組を進めていきます。

### 1 職員の勤務環境

#### (1) 超過勤務の縮減

ア 9歳到達年度末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並びに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8条の2及び第8条の3

イ 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、業務内容及び事務分担の継続的な見直し、DX化の推進や外部委託の積極的な導入等による事務の簡素合理化及び労働生産性の向上を推進し、庁内全体で超過勤務を縮減する意識の共有を図ります。

ウ ノー残業デー（毎週金曜日）の継続と実施の徹底を図るほか、それ以外の日についても定時退庁に向けた意識啓発を図ります。

エ 管理職は、職員の超過勤務状況を随時把握し、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の見直し等を行います。

#### (2) 休暇取得の促進

ア 職員は、業務に関する情報を共有するなど、互いに年次休暇を取得しやすい職場環境の維持に努めます。

イ 管理職は、職員の業務の進行状況と年次休暇の取得状況を随時把握し、取得日数の少ない職員に対しては休暇取得を促すなど、休暇取得日数のより一層の伸長を図ります。

ウ 子どもの学校行事への参加や家族の記念日における年次休暇の取得、ゴールデンウィーク期間、夏季休暇等における連続休暇の取得など、家族と過ごせる時間を増やせるよう、職場全体で年次休暇の取得促進に向けた意識の醸成を図ります。

エ 土日の前後に年次休暇を取得する「プラスワン休暇」の活用を促進し、休暇取得日数の職員ごとの偏在の解消を図ります。

### (3) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 各派遣元自治体等及び広域連合において母性保護及び母性健康管理を図るための特別休暇等の制度が設けられていることを職員に周知し、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。

イ 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。

ウ 妊娠中の職員及び配偶者が妊娠している職員に対しては、本人の希望により時間外勤務を原則として命じないこととします。

### (4) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 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、当該職員に休暇の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。

イ 男性職員が育児休業等を取得しやすくなるよう、当該職員に休暇の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。

### (5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 各派遣元自治体等及び広域連合において育児休業等の制度が設けられていることを職員に周知し、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。

イ 全ての職員は、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、当該職員が安心して休暇を取得できるよう職場内での応援体制づくりを図ります。

ウ 育児休業等から復帰した職員に対し、管理職等による面談を行い、当該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。

エ 管理職は、育児休業その他の子の養育に関わる休暇制度について理解を深め、職員がそれらの休暇を利用する際には適切な運用がなされるよう努めます。

#### (6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

ア 不妊治療を受けている職員が安心して働けるよう、時差勤務や休暇等の利用可能な制度の周知を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりを図ります。

#### (7) ハラスメント防止対策

ア ハラスメントに関する相談窓口を設け、相談窓口担当者を選任するとともに、実際に相談等があった際はハラスメント防止等に関する対応マニュアルに従い適切、迅速に対応します。

イ ハラスメント防止に関する啓発活動を通じて、ハラスメントを許さない組織風土の醸成を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策

#### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 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。

イ 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。

ウ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対して交通安全に関する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

ア 派遣元自治体等に対し、女性職員の派遣について積極的な配慮を依頼します。

イ 遠距離通勤を伴う職員や育児・介護等の責任を担う職員が、仕事と生活を両立できるよう、時差出勤制度の積極的な活用を推進し、派遣元の休暇制度（子の看護休暇等）を遠慮せず使える風土の醸成を通して、女性職員から選ばれる組織を目指します。

## 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 正職員一人当たりの超過勤務時間数

令和3年度から令和7年度を計画期間として特定事業主行動計画（以下、前期計画という。）では超過勤務時間数の目標を年間100時間以下とすることを目標としました。令和5年度から令和7年度にかけての人員配置の改善と組織改編による事務分担の見直しが行われたことで、超過勤務時間数は減少の傾向にあります。しかしながら、職員個人で見ると限度時間（月間45時間、年間360時間）に抵触する職員も見受けられます。

よって、今期計画では全ての職員の一人当たり超過勤務時間数を**年間100時間以下**とすることを継続して目標するとともに、月間45時間を超える時間外勤務を命ずる職員を**0人**とすることを目標とします。

### 2 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

前期計画では正職員は全職員が10日以上、会計年度任用職員は付与された年次休暇の8割以上取得を目標としていました。

近年、取得日数については高い水準で推移しており、今後はこの傾向を維持しつつ、取得日数の平準化に取り組んでいきます。

よって、正職員及び任期付職員については一人当たりの年次休暇取得日数を**15日以上**及び取得日数10日未満の職員数**0人**を目標とします。

また、会計年度任用職員については、付与された年次休暇の**8割以上取得**という目標は継続しつつ、年間5日以上取得率**100%**とすることを目標とします。

### 3 管理的地位にある女性職員の割合

前期計画では計画完了までに女性管理職の割合を25%とすることを目標としておりました。広域連合は主に県及び市町村からの派遣職員で構成されています。そのため個々の職員の昇進、昇格については派遣元自治体の人事体系に依るところとなります。よって、本計画での数値目標は派遣元との職員派遣調整を通じた女性職員の積極的な受け入れに主眼を置くものとします。

今後も女性管理職の割合を**25%以上**とすることを継続して目標としつつ、将来の管理職候補である係長級以上の女性職員割合を**35%以上**とすることを目標とします。