

埼玉県後期高齢者医療広域連合における次世代育成支援対策及び 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和4年4月1日
埼玉県後期高齢者医療広域連合長

埼玉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及び女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号）及び埼玉県後期高齢者医療広域連合次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成19年規則第14号）、また、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、埼玉県後期高齢者医療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4年（2022年）4月1日から令和8年（2026年）3月31日までの4年間とする。

2. 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当広域連合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、管理職で構成した委員会を設置し、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している。

3. 取組の内容と数値目標

次世代育成支援対策法第19条第1項に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る政令（平成15年政令第372号）及び女性活躍推進法第19条第1項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、当広域連合が派遣職員で構成されている状況等を踏まえ分析を行った結果、次のとおり取組を行うこととし、目標数値を設定する。

1 定時退庁の推進

平成28年度から、仕事と生活の調和、時間外勤務の削減も兼ねて、毎週水曜日を定時退庁日として設定しているが、毎年度当初に職員に周知するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨し、定時退庁の推進を図る。

目標：令和7年度（2025年度）までに、週に1回以上定時退庁する職員の割合を100%にする。

2 業務分担の見直し等

時間外勤務等が月間45時間を継続して超える状態または年間360時間を超える状態が発生しないよう、職員の業務分担等の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図ることとしており、本取組を継続して行う。

目標：令和7年度（2025年度）までに、月に45時間以上の超過勤務を行う職員を無くす（0人）。

3 出産、育児、不妊治療及び介護にかかる休暇等の取得促進

管理職は対象職員に対し、特別休暇、年次休暇を併せて2週間以上育児のための休暇を取得するよう勧奨するとともに、周囲の職員からの理解と協力を得られるよう配慮する。

毎年度当初、新任者に対し行っている休暇制度のガイダンス・資料を活用し、出産、育児、不妊治療や介護に関する休暇等に特化した資料を作成し、周知を行い、介護、不妊治療と仕事の両立を行いやすい職場環境をつくる。

目標：令和7年度（2025年度）までに、男性職員の配偶者出産休暇（3日間）及び育児参加のための休暇（5日間）の取得割合を100%にする。

4 女性職員の活躍促進

- ①派遣元市町村が開催するキャリア育成のための研修に積極的に参加するよう促す。
- ②会計年度任用職員に、女性を積極的に採用する。

目標：会計年度任用職員の女性の割合を50%以上にする。

5 子ども・子育てに関する地域活動への参画

- 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る。
- 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す。

6 セクシュアルハラスメント等相談員の設置

毎年度当初、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの対策のため、事務局内で男女1名ずつセクシュアルハラスメント等相談員を選任し、相談員の氏名を事務局内に周知し、職員が相談できる環境づくりを行う。