

滋賀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日制定

滋賀県後期高齢者医療広域連合長

本計画は、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「女性活躍推進法」という。）第19条第1項に基づき、滋賀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。

滋賀県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）で勤務するすべての職員がワーク・ライフ・バランスの実現及び職場における女性の活躍推進を図ることができるよう職場の環境整備を進めることを目的として策定する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする。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する。

2. 計画の推進体制

本計画は、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）に勤務する正規職員及び会計年度任用職員を対象とする。

広域連合では、組織全体で計画を推進するため、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。

3. 状況把握及び分析

広域連合の状況把握及び分析を行った結果は別紙のとおりである。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具体的な取組及び数値目標を定める。

4. 具体的な取組

男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できるとともに、ワーク・ライフ・バランスの

実現により充実した生活が送れる職場環境づくりのため、次に掲げる取組を実施する。

(1) 職員の勤務環境等

① 制度の周知

ア 派遣元団体及び広域連合で設けられている母体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制度、育児休業、妻の出産休暇など子育てに関する休暇制度について周知を図る。

② 妊娠中及び出産後における配慮

ア 職員が妊娠を申し出た場合、管理職は必要に応じ職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることがないよう配慮する。

イ 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、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

③ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 男性職員の育児参加を促進するため、管理職は父親となる職員に子どもの出生時等の休暇の取得を促すとともに、利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備に努める。

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 職員が育児休業に入る際には、管理職は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。

イ 育児休業を取得している職員が、休業期間中も職場との関係を保つことで、復帰に係る不安を解消し、円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し、管理職等から定期的に職場の状況及び業務に関する情報提供を行う。

ウ 子を養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し心身の健康への配慮を行う。

⑤ 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達する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、深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度について、周知を図る。

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るため、外部委託の積極的な導入等による事務の簡素・効率化を推進する。

ウ 管理職は、職員の時間外勤務の状況を把握し、特定の職員のみが時間外勤務をすることがないように管理するとともに、必要があれば職場内の仕事の分担の見直しを行う。

エ 管理職は、勤務時間外における会議・打ち合わせを自粛するなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。

⑥ 休暇取得の促進

ア 管理職は、業務計画の策定や業務に関する必要な情報等の共有、自ら率先した年次休暇等の取得により、職員が計画的に休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

イ 管理職は、職員の年次休暇等の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促す。

ウ 夏季における特別休暇や国民の休日等に合わせた年次休暇取得の推奨などにより、連続休暇の取得促進を図る。

⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

ア 職員が働きながら安心して不妊治療を受けられるよう、休暇や時差出勤、在宅勤務等の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に努める。

⑧ 柔軟な働き方の推進

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、在宅勤務及び時差出勤制度の活用を推進する。

(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 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。

(3) 女性職員の活躍推進

① セクシャル・ハラスメント等における対策の整備

ア 管理職等は、職員に対しセクシャル・ハラスメント等の研修を実施し、

職員のハラスメントに対する意識の啓発を行う。

イ 管理職は、セクシャル・ハラスメント等が職場に生じていないかどうか職場環境に十分な注意を払い、職場環境を害する行動を見逃さないように努める。

ウ 職場におけるセクシャル・ハラスメント等に関する相談窓口を設置し、事案発生時には真摯にかつ迅速に対応する。

5. 実施状況の公表

本計画に基づく毎年度の実施状況を把握し、公表する。

6. 数値目標

現状分析の結果、以下の2点について数値目標を設定し、重点的に取り組むこととする。

(1) 時間外勤務

正規職員は、年度始め・年度末、決算及び議会等の時期に時間外勤務が多くなっている状況である。今後は、事務の簡素・効率化や事務分担の見直しなど、本計画に定めた取組を進めていくことにより、令和8年度以降の平均時間外勤務時間（年間）を令和5年度から令和7年度の3か年平均から5%以上削減することを目指す。

(2) 年次有給休暇

年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努めるほか、年次有給休暇の取得促進等の本計画に定めた取組を進めることにより、正規職員については、14日以上（一人当たり年間平均）、会計年度任用職員については付与された年次有給休暇の56%以上を取得することを目指す。

滋賀県後期高齢者医療広域連合における状況把握、課題分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年度）

	正規職員	会計年度任用職員
女性職員の割合	— ※	100.0%

※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、市及び一部事務組合から派遣された職員で構成されているため採用はなし

(2) 職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日）

	正規職員		会計年度任用職員
	管理職・GL	全体	
女性職員の割合	37.5%	35.3%	85.7%

(3) セクシャルハラスメント等対策の整備状況（令和6年度）

- ・平成21年6月 セクシャルハラスメント相談窓口設置要綱の制定
- ・〃 セクシャルハラスメント相談・対応要領の策定

職場内相談窓口：男1名、女1名を相談員として指名

外部相談窓口：外部の臨床心理士に業務委託

(4) 離職率の男女の差異（令和6年度）

① 正規職員

男性 0% 女性 0%

② 会計年度任用職員

男性 1% 女性 14.3%

(5) 職員の平均時間外勤務時間（年間）及び時間外勤務時間の上限を超えた職員数

(令和6年度)

① 正規職員

(単位：時間)

	男 性	女 性
平均時間外勤務	31.13	96.87

※時間外勤務時間の上限を超えた職員 1人

② 会計年度任用職員職員

(単位：時間)

	男 性	女 性
平均時間外勤務	—	2.55

※時間外勤務時間の上限を超えた職員 0人

◎正規職員、会計年度任用職員ともに、令和2年度の実績から5%以上削減する目標を達成することができた。

◎時間外勤務時間の上限を超えた者は1人（正規職員）であった。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

- ・女性は無取得者なし

(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の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度）

① 正規職員

- ・育児休業取得者あり 53日取得

② 会計年度任用職員

—

(8) 年次有給休暇の取得状況（令和6年度）

	正規職員	会計年度任用職員
平均取得日数	15.1日	12.2日

※会計年度任用職員平均取得率46.0%

◎正規職員について、年次有給休暇を14日以上（1人当たり年間平均）取得することを目標に掲げており、達成することができた。

◎会計年度任用職員については、付与された年次有給休暇の70%以上を取得する目標を掲げていたが、達成できなかった。