

**次世代育成支援・女性活躍推進に関する  
特定事業主行動計画  
(令和3年度～令和7年度)**

**令和3年3月**

**長野県後期高齢者医療広域連合**

長野県後期高齢者医療広域連合  
次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月1日

長野県後期高齢者医療広域連合長  
長野県後期高齢者医療広域連合議会議長  
長野県後期高齢者医療広域連合選挙管理委員会  
長野県後期高齢者医療広域連合代表監査委員

長野県後期高齢者医療広域連合における次世代育成支援・女性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、次世代育成支援推進対策法（平成15年法律第120号）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、長野県後期高齢者医療広域連合長、長野県後期高齢者医療広域連合議会議長、長野県後期高齢者医療広域連合選挙管理委員会、長野県後期高齢者医療広域連合代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

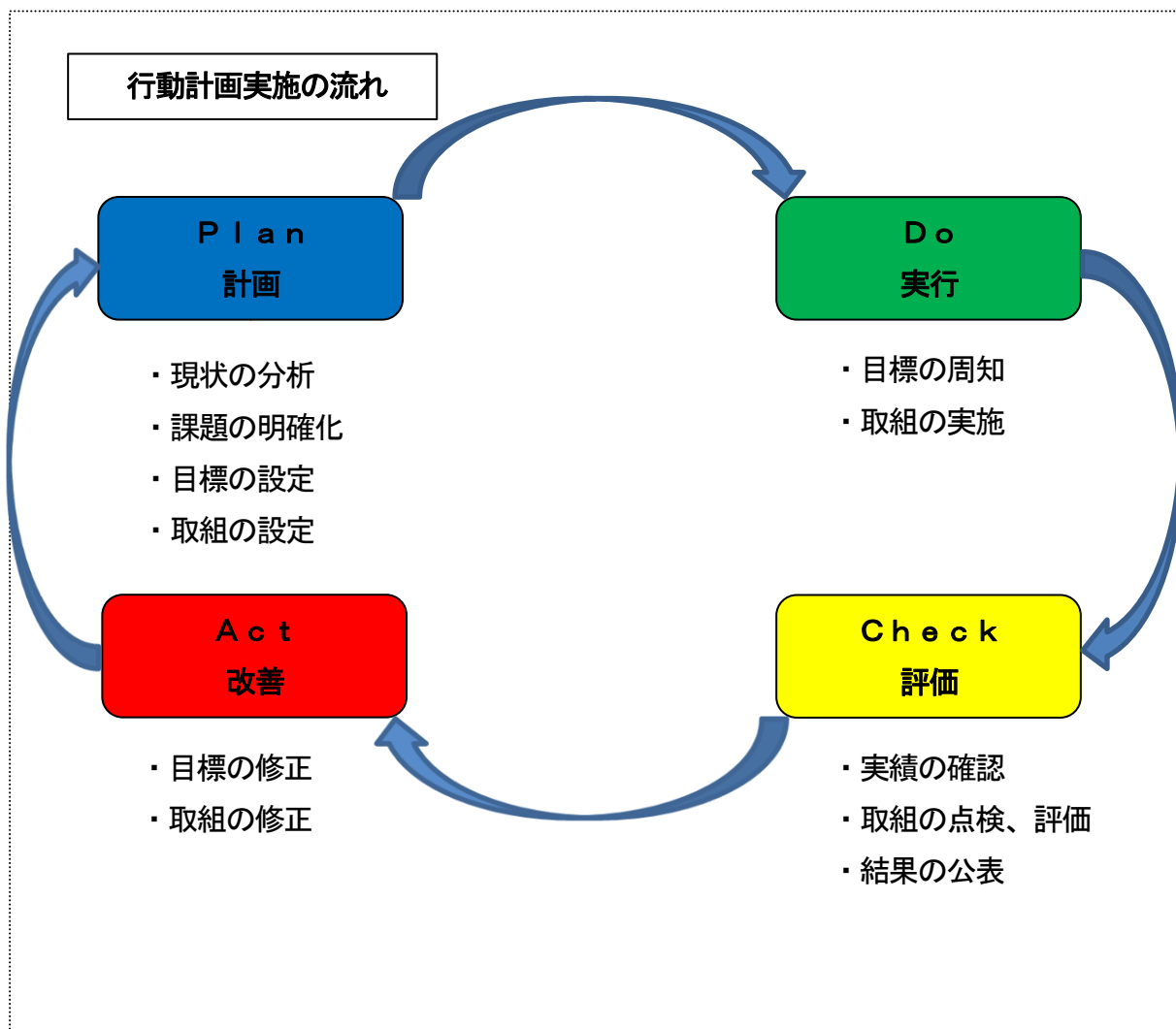
「長野県後期高齢者医療広域連合 次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」（計画期間：平成28年度から平成32年度（令和2年度）まで）の計画期間が令和3年3月31日をもって満了することに伴い、新たな「長野県後期高齢者医療広域連合 次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）」を策定するものである。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

## 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、次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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、協議を行うこととする。



### 3. 目標及びその達成に向けた取組並びに実施時期

次世代育成支援推進対策法第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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、長野県後期高齢者医療広域連合事務局、長野県後期高齢者医療広域連合議会事務局、長野県後期高齢者医療広域連合選挙管理委員会事務局、長野県後期高齢者医療広域連合監査委員事務局（以下「広域連合事務局等」という。）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るため、また、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及びその達成に向けた取組を設定する。

なお、この目標及び取組は、広域連合事務局等において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## (1) 超過勤務について

### ① 目的

長時間勤務を縮減し、限られた時間の中で集中的、効率的に業務が行える職場環境を整備し、仕事と生活の調和及び女性職員の活躍を推進する。

### ② 現状分析

目標1 平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月6時間）から0.5時間以上縮減し、月5.5時間以下にする。

目標2 平成32年度までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（9.6%）より1割以上引き下げ、8.6%以下にする。

#### 【目標1】

平成32年度（令和2年度）までに職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月6時間）から0.5時間以上縮減し、月5.5時間以下にする目標であったが、令和元年度における平均超過勤務時間は7.77時間であった。

過去5年間の職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間の平均は5.62時間であり、目標を達成できなかったため、引き続き、職員の平均超過勤務時間の目標値を月5.5時間以下とする。

#### 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績との比較）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
平成26年度実績	5.57	9.10	6.61	3.77	0.52	1.76	5.61	6.94	4.90	5.54	11.03	10.66	6.00
令和元年度実績	11.42	7.89	9.13	8.25	2.29	5.44	6.85	3.70	9.49	9.07	6.60	13.13	7.77

#### 過去5年間の職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間の平均

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平均
6.90	4.65	5.24	3.54	7.77	5.62

#### 【目標2】

平成32年度（令和2年度）までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（9.6%）より1割以上引き下げ、8.6%以下にする目標であったが、令和元年度における月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合は9.6%であった。

しかしながら、過去5年間の20時間以上超過勤務を実施した職員の各月ごとの割合の平均は7.52%で目標を達成できており、さらなる長時間勤務縮減のため、平成32年度(令和2年度)までの数値目標8.6%より1割以上引き下げ、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合の目標値を7.6%以下とする。

20時間以上超過勤務を実施した職員の各月ごとの割合(平成26年度実績との比較)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
平成26年度実績	11.5%	19.2%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%	11.5%	3.8%	7.7%	19.2%	26.9%	9.6%
令和元年度実績	15.4%	7.7%	15.4%	19.2%	0.0%	7.7%	11.5%	3.8%	23.1%	11.5%	7.7%	19.2%	11.9%

過去5年間の20時間以上超過勤務を実施した職員の各月ごとの割合の平均

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平均
10.3%	4.5%	8.0%	2.9%	11.9%	7.52%

### ③ 数値目標

目標1 平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績(月6時間)から0.5時間以上縮減し、月5.5時間以下にする。

目標2 平成32年度までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績(9.6%)より1割以上引き下げ、8.6%以下にする。



目標1 令和7年度までに、職員の平均超過勤務時間を、月5.5時間以下にする。

目標2 令和7年度までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成32年度(令和2年度)までの数値目標(8.6%)より1割以上引き下げ、7.6%以下にする。

### ④ 取組内容

ア 所属長は、前年度における職員の超過勤務状況を把握の上、必要に応じて事務分担の見直しを行う。

イ 所属長は、前月に20時間以上超過勤務を実施した職員がいる場合は、職員の業務スケジュールを把握の上、適宜応援体制を組むなど、特定の職員に超過勤務が偏らないよう配慮する。総務課長は、職員の超過勤務状況を把握し、必要に応じて所属長に対し改善を促す。

ウ 引き続き、毎週水曜日と金曜日を定時退庁日に設定するとともに、所属長が各職員に早期退庁を勧奨する。

## (2) 年次休暇の取得について

### ① 目的

必要な時に休暇が取得できるよう、限られた時間の中で集中的、効率的に業務が行える職場環境を整備し、仕事と生活の調和及び女性職員の活躍を推進する。

### ② 現状分析

目標1 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年11日以上にする。(平成26年の地方公務員の平均取得日数は、10.7日)

#### 【目標1】

平成32年度(令和2年度)までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年11日以上にする目標であったが、令和元年度における職員の年次休暇の平均取得日数は8.4日であった。

過去5年間の職員の年次休暇の平均取得日数の平均は9.9日であり、目標を達成できなかったが、平成30年の地方公務員の平均取得日数は11.7日であり、さらなる年次休暇の取得を推進するため、職員の年次休暇の平均取得日数の目標値を年12日以上とする。

#### 職員の年次休暇の平均取得日数(平成27年実績との比較)

	総取得日数	対象職員数	平均取得日数
平成27年度	265.0日	29人	9.1日
令和元年度	242.3日	29人	8.4日

#### 過去5年間の職員の年次休暇の平均取得日数の平均

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平均
9.1日	11.2日	9.8日	10.9日	8.4日	9.9日

### ③ 数値目標

目標1 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年11日以上にする。(平成26年の地方公務員の平均取得日数は、10.7日)



目標3 令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年12日以上にする。(平成30年の地方公務員の平均取得日数は、11.7日)

### ④ 取組内容

年次休暇の取得目標(年12日以上)を定め、所属長が各職員へ徹底を図る。

## (3) 振替日又は代休日による休暇の取得について

### ① 目的

振替日又は代休日による休暇を確実に取得できるよう、限られた時間の中で集中的、効率的に業務が行える職場環境を整備し、仕事と生活の調和及び女性職員の活躍を推進する。

### ② 現状分析

目標2 平成32年度までに、職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率を、平成26年度の実績(47.6%)より5割以上引き上げ、71.4%以上にする。

### 【目標2】

平成32年度(令和2年度)までに、職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率を71.4%以上にする目標であったが、令和元年度における職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率は79.2%であり、目標を達成できた。

過去5年間においてもおおむね目標は達成できており、さらなる休暇の取得を推進するため、平成32年度(令和2年度)までの数値目標71.4%より1割以上引き上げ、職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率の目標値を80.0%以上とする。

振替日又は代休日による休暇の取得率(平成26年度実績との比較)

	対象者数	休暇取得者数	取得率
平成26年度	21人	10人	47.6%
令和元年度	24人	19人	79.2%

### ③ 数値目標

目標2 平成32年度までに、職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（47.6%）より5割以上引き上げ、71.4%以上にする。



目標4 令和7年度までに、職員の振替日又は代休日による休暇の平均取得率を、平成32年度（令和2年度）までの数値目標（71.4%）より1割以上引き上げ、80.0%以上にする。

### ④ 取組内容

振替日又は代休日による休暇の取得について確実に実施すべく、所属長は各職員へ業務の調整等を心掛けるよう周知し、休暇取得の徹底を図る。

## （4）男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得について

### ① 目的

男性職員の家庭生活への関わりを強化するとともに、家事や育児、介護をしながら活躍できる職場環境を整備し、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進する。

### ② 現状分析

目標3 平成32年度までに、制度が利用可能な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75%以上にする。

### 【目標3】

平成32年度（令和2年度）までに、制度が利用可能な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75%以上にする目標であったが、令和元年度における対象職員はおらず、取得率は0%であった。

過去5年間、制度が利用可能な職員がいた年度は100%の取得率であったので、さらなる休暇の取得を推進するため、制度が利用可能な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%以上とする。



### ③ 数値目標

目標3 平成32年度までに、制度が利用可能な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75%以上にする。



目標5 令和7年度までに、制度が利用可能な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%以上にする。

### ④ 取組内容

ア 総務課長は、出産予定又は子が生まれた職員の所属長に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、それぞれ最低1日ずつは取得できるよう、休暇取得の配慮及び取得促進を通知にて依頼する。

イ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇のほかに、家族の看護や介護のための休暇などについても、職員が確実に取得できるよう、総務課長は当該職員の所属長に対し、休暇取得の配慮及び取得促進を通知にて依頼する。

## (5) ハラスメント等の対策について

### ① 目的

誰もが働きやすい職場環境とするため、全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に注意を払うなど、セクシュアル・ハラスメント等の防止に努める。

### ② 現状分析

セクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口への相談状況について、相談の実績はない。

### ③ 取組内容

ハラスメントを防止するために、ハラスメント防止研修の拡充、相談しやすい相談体制の整備等を実施する。

## (6) 研修の受講について

### ① 目的

全職員が積極的な研修の受講によりスキルアップを図り、キャリア形成の支援及び女性職員の活躍を推進する。

### ② 現状分析

平成 31 年度（令和元年度）における全職員（会計年度任用職員を含む）1 人当たりの研修受講回数は 4.4 回であり、平成 26 年度の 1 人当たりの研修受講回数 3.9 回を上回り、積極的に研修を受講している状況にある。

### ③ 取組内容

今後も、引き続き現在の水準を維持できるよう、積極的な研修の受講を勧奨していく。

(以上)