

千葉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8年8月1日

千葉県後期高齢者医療広域連合長

千葉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推進法（平成15年法律第120号）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、千葉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す。

【計画期間】

本計画の期間は、令和8年8月1日から令和11年3月31日までの3年間とします。

※次世代育成支援対策推進法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限法です。

【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】

当広域連合における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進については、総務課が中心となり、本計画の進行管理及び必要な見直しを行います。

【取組内容】

次世代育成支援対策推進法第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、また、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の一部を改正する内閣府令及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件に基づき、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等を行った結果、次のとおり取組を行うこととし、目標数値等を設定します。

1 定時退庁の推進

職員が各自、平日の特定の曜日を定時退庁日として設定し、毎年度当初に職員に周知するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨し、定時退庁の推進を図ります。

目標：令和10年度までに、週に1回以上定時退庁する職員の割合を100%にします。

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又は委託業務の拡大を行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

目標：令和10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します(0人)

3 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率について

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し、育児と仕事の両立を行いやすい職場環境をつくります。

目標：令和10年度までに、男性職員の配偶者出産等休暇の対象職員における取得率を100%とします。

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します。
- ②会計年度任用職員に、女性を積極的に採用します。

目標：会計年度任用職員の女性の割合を50%以上にします。

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。

6 ハラスメント対策等の実施について

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどに加え、妊娠・出産・育児・介護等に関する各種ハラスメントの防止を図るため、広域連合職員を対象とした研修の実施や、相談体制の充実、規定類の整備など、実効性のある取組を継続的に推進していきます。