

佐賀県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

策定 令和3年4月 1日

改定 令和5年3月30日

佐賀県後期高齢者医療広域連合

佐賀県後期高齢者医療広域連合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。以下「次世代法」という。）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、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 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

本広域連合では、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、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととする。

3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた現状分析及び数値目標

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条に基づき、本広域連合事務局において、本計画に関する状況を把握し、分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、本広域連合の常勤職員は県内地方公共団体からの派遣職員で構成されているため、数値目標は職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に係るものに限定する。

また、次世代法に基づく仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための働き方の改革を併せて推進するため、下記の目標は次世代育成支援のための目標も兼ねるものとする。

(1) 現状分析 (※一部前年度分実績からの推計値を含む)

①職員 1 人当たりの平均年間超過勤務時間

項目	平均年間超過勤務時間
令和 2 年度	4 2 時間 2 5 分

②年次有給休暇の平均取得率 (取得日数 / 当年付与日数)

項目	平均取得率
令和 2 年	6 7 . 6 8 %

③職員の給与の男女の差異

項目	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
令和 3 年	— %

※給与支給対象者が、全員女性のため差異はなし。

(2) 数値目標

- ①職員 1 人当たりの平均年間超過勤務時間を 4 2 時間以下とする。
- ②年次有給休暇の平均取得率を当年付与日数の 7 0 % 以上とする。
- ③については、公表のみとする。

4 目標を達成するための取組及び実施時期

「3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた現状分析及び数値目標」で掲げた (2) 数値目標の達成に向け、期間中次に掲げる取組を行う。

目標①：職員 1 人当たりの平均年間超過勤務時間を 4 2 時間以下とする。

取組内容

業務の簡素化及び合理化を図ると共に、職員の業務量の平準化を図るため、業務分担を定期的に見直す。

目標②：年次有給休暇の平均取得率を当年付与日数の 7 0 % 以上とする。

取組内容

ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境を整え、年次有給休暇の 7 0 % 以上の取得に向けて、日常的に職員への周知を徹底し、取得を促す。