

# 島根県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日  
島根県後期高齢者医療広域連合

## 1. はじめに

この計画は、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、島根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。

当広域連合では、平成 19 年に次世代法に基づく特定事業主行動計画を、平成 28 年に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、数年ごとに見直し及び再策定を行いながらそれぞれの行動計画に基づいた取組を推進してきました。この度、女性活躍推進法の期限が令和 8 年 3 月 31 日から 10 年延長（令和 18 年 3 月 31 日まで）されたことに伴い、当該法に基づく行動計画の期間を延長するとともに、次世代法に基づく行動計画を継承し、両計画を一体的に推進するための新たな行動計画を策定することとします。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

## 3. 実施体制

本計画を効果的に推進するため、毎年度、総務課において取組の実施状況及び数値目標の達成状況を点検・評価し、職員に周知するとともに、その意見を取り入れながら必要に応じて取組の見直し等を検討します。

## 4. 目標設定及び取組内容

次世代法第 19 条第 3 項及び女性活躍推進法第 19 条第 3 項に基づき、当広域連合において、職員の育児休業等の取得の状況、勤務時間の状況及び女性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いました。その結果を踏まえ、次のとおり目標を設定し、目標達成に向けた取組を実施します。

### (1) 職員のワークライフバランスの推進に向けた目標及び取組

#### ① 時間外勤務の縮減

管理職員は、時間外勤務状況を適正に把握し、毎月の事務局会議において情報共有及び発生原因や対策などについて話し合いを行います。特定の職員の時間外勤務が常態化しな

いよう、職場内の業務の平準化及びサポート体制の構築に努めます。

その他の取組として、ノー残業デー及びノー残業ウィークを設定し、職員のワークライフバランスに関する意識の向上を図ります。

目標	令和6年度実績	目標年度 令和12年度
1人1月当たり 平均時間外勤務時間	8.1時間	7時間
時間外勤務上限(45時間/月) を超えた職員数(実人数)	1人	0人

## ② 休暇の取得促進

管理職員は、年次有給休暇等(※)取得目標を職員に周知し、積極的に取得を呼びかけるとともに、計画的な業務の遂行及び休暇の取得ができる職場環境づくりを行います。

職員は、職場内で共有できる行事予定表で業務予定及び休暇の管理を行います。また、夏季休暇等の特別休暇を活用し、5日(週休日、祝日含む)以上の連続休暇の取得に努めます。

目標	令和6年度実績	目標年度 令和12年度
10日以上年次有給休暇等取得者割合	95.2%	100%
5日以上連続休暇取得者割合	28.6%	50%

※年次有給休暇等：年次有給休暇、セルフケア休暇、リフレッシュ休暇

## ③ 男性職員の育児への参加促進

男性が積極的に育児に参加することは、配偶者である女性が社会で活躍するための支援にもつながります。管理職員は、男性職員の育児に関する休暇・休業等に対する職場の意識改革を進めるとともに、職員が安心して休業等を取得し復帰できるよう、業務分担の見直し及び計画的な業務引継の指導を行います。

目標	令和6年度実績	目標年度 令和12年度
男性職員の育児休業(2週間以上)の取得率	対象者なし	85%

男性職員の配偶者出産休暇 取得率	対象者なし	100%
男性職員の育児参加休暇 取得率	対象者なし	100%

## (2) 女性の活躍推進に向けた目標及び取組

### ① 女性の採用機会の確保

当広域連合で雇用する会計年度任用職員の募集・採用に際し、男女の均等な機会の確保に努めます。なお、常勤職員については、市町村からの派遣職員で構成されているため、男女ともに採用はありません。

目標	令和6年度実績	目標年度 令和12年度
採用した職員に占める女性職員 (会計年度任用職員)の割合	100%	50%以上

### ② セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

セクシュアル・ハラスメント等対策に関する職員研修を実施し、全職員の意識を向上させることにより、ハラスメントのない働きやすい環境づくりに努めるとともに、相談窓口等について職員へ周知徹底し、安心して働ける環境づくりに努めます。

### ③ 女性の健康上の特性に係る取組の推進

女性は、ホルモンバランスの変化等によりメンタル不調を起こしやすいことが知られており、定期的なストレスチェックが重要であると考えます。メンタルヘルス対策として、会計年度任用職員を含めた全職員がストレスチェック及びその事後措置を受けられる体制を整備し、職員への周知及びセルフケアに関する情報提供を行います。

管理職員は、女性職員の健康をサポートする休暇制度の重要性を理解し、適切な対応を行うことで休暇を取得しやすい雰囲気を作り、女性職員が心身ともに健康的に働くことができる環境づくりに努めます。