

愛知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推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況及び愛知県後期高齢者医療広域連合における女性の職業選択に資する情報の公表

令和6年8月1日

愛知県後期高齢者医療広域連合長 浅井 由崇

愛知県後期高齢者医療広域連合では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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。）に基づき、「愛知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推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめたので公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、本広域連合における女性の職業選択に資する情報を公表します。

【特定事業主行動計画に基づく取組の令和5年度における実施状況】

1 時間外勤務の縮減

(1) 取組内容

ア ノー残業デーの設定

毎週水曜日と毎月19日（はぐみんデー）を定時退庁日とし、管理職員が各職員に早期退庁を奨励するとともに率先垂範し、所属職員が定時退庁できるように努めた。

イ 業務量の平準化の推進

管理職員は、前月に20時間以上時間外勤務した職員がいる場合は、適宜応援体制を組むなど、特定の職員に時間外勤務が偏らないよう配慮した。

職員間の業務量の平準化に努めるとともに、年間を通じた業務量の平準化、事務の効率的な執行及び事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めた。

ウ 育児を行う職員の時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子又は3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務を制限する制度について案内文書を作成し、管理職員を通じて職員に周知した。

(2) 時間外勤務の状況（非常勤職員を除く）

年度	時間外勤務手当対象職員数	月平均	年平均	最高	360時間超
目標	-	-	100.0時間	-	0人
令和3年度	33人	6.8時間	81.2時間	442.0時間	1人
令和4年度	33人	8.8時間	105.8時間	470.0時間	3人
令和5年度	33人	5.5時間	65.5時間	268.8時間	0人

2 年次有給休暇の取得促進

(1) 取組内容

ア 計画的な年次休暇取得

各課室で全職員が年間業務スケジュールを共有するなど、計画的な休暇取得のための環境づくりに努め、管理職員が率先して休暇を取得することで、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努めた。

イ 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク、年末年始等の長期休暇の前後に休暇の取得を勧奨した。

(2) 年次有給休暇取得状況（非常勤職員を除く）

年度	一人当たり年次有給休暇取得日数	取得率
目標	12.0日	90.0% (- %)
令和3年度	18.8日	93.8% (48.1%)
令和4年度	20.4日	101.8% (52.9%)
令和5年度	21.2日	105.9% (55.3%)

※職員に付与された年次休暇（繰越分を除く）の日数（20日）に対する割合。

（ ）内は、繰越分も含めた日数に対する割合

※対象者は調査対象の全期間在職した職員

(参考) 年次有給休暇取得日数別職員数（非常勤職員を除く）

年度	6日未満	6日以上 12日未満	12日以上 18日未満	18日以上 24日未満	24日以上 30日未満	30日以上
令和3年度	0人 (0.0%)	3人 (7.9%)	12人 (31.6%)	18人 (47.4%)	4人 (10.5%)	1人 (2.6%)
令和4年度	0人 (0.0%)	4人 (10.3%)	9人 (23.1%)	16人 (41.0%)	8人 (20.5%)	2人 (5.1%)
令和5年度	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	7人 (18.0%)	22人 (56.4%)	10人 (25.%)	0人 (0.0%)

3 出産・育児への配慮

(1) 取組内容

ア 休暇等の制度周知

育児休業及び出産・育児等に係る特別休暇、特に男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度を利用できるよう、管理職員がヒアリング等で対象職員から状況の聞き取りを行い、取得促進に努めた。

イ 職場環境の整備

職員又はその配偶者の出産、育児等に係る申し出に伴い、管理職員は、職員が希望どおり育児休業及び出産、育児等に係る特別休暇を取得できるように所属内の業務を調整するなど、休暇等を取得しやすい環境の整備に努めた。

(2) 育児関係休暇の取得状況

育児休業の取得状況（男女別）（非常勤職員を除く）

年度	男性				女性			
	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率
令和3年度	6人	2人	8.5日	33.3%	0人	0人	0日	-
令和4年度	6人	1人	25.0日	16.6%	0人	0人	0日	-
令和5年度	3人	0人	0.0日	0.0%	0人	0人	0日	-

※対象者数は育児休業が取得可能となった職員数

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況（非常勤職員を除く）

年度	配偶者出産休暇(最大2日)			
	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率
令和3年度	6人	5人	2.0日	83.3%
令和4年度	0人	0人	0日	-
令和5年度	0人	0人	0日	-

年度	育児参加のための休暇(最大5日)			
	対象者数	取得者数	平均取得日数	取得率
令和3年度	6人	3人	3.7日	50%
令和4年度	1人	1人	5.0日	100%
令和5年度	0人	0人	0.0日	-

※対象者数は配偶者出産休暇等が取得可能となった職員数

※取得率は新たに休暇取得可能となった職員数に対する新規取得者数の割合

4 ハラスメント等防止対策の整備状況

ア 各種ハラスメントの防止要綱の策定及び周知啓発

各種ハラスメントの防止要綱について定め（令和5年3月）、管理職員の対応内容だけではなく、職員がハラスメントをしないようにするために認識すべき事項や具体例を示した。

イ 相談窓口の設置

各種ハラスメント要綱において、相談窓口を設置した。

【女性の職業選択に資する情報の公表】

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（非常勤職員を除く）

補職名	年度	職員数	うち女性職員	
			人数	割合
事務局長	令和3年度	1人	0人	0%
	令和4年度	1人	0人	0%
	令和5年度	1人	0人	0%
事務局次長	令和3年度	1人	0人	0%
	令和4年度	1人	0人	0%
	令和5年度	1人	0人	0%
課室長	令和3年度	4人	1人	25.0%
	令和4年度	4人	1人	25.0%
	令和5年度	4人	1人	25.0%
グループリーダー	令和3年度	8人	0人	0%
	令和4年度	8人	0人	0%
	令和5年度	8人	0人	0%
主査	令和3年度	8人	4人	50.0%
	令和4年度	5人	2人	40.0%
	令和5年度	6人	2人	33.3%
主事	令和3年度	17人	7人	41.2%
	令和4年度	20人	6人	30.0%
	令和5年度	19人	5人	26.3%
合計	令和3年度	39人	12人	30.8%
	令和4年度	39人	9人	23.1%
	令和5年度	39人	8人	20.5%

（参考）非常勤職員に占める女性職員の割合

補職名	年度	職員数	うち女性職員	
			人数	割合
会計年度任用職員 （短時間勤務）	令和3年度	2人	2人	100%
	令和4年度	2人	1人	50.0%
	令和5年度	2人	1人	50.0%

5 職員の給与の男女別差異

対象年度	職員区分 (※1)	男女の給与の差異 (男性の給与に対する助成の給与の割合)
令和5年度	会計年度任用職員	— % (※2)

※1 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、県内市町から派遣された職員で構成されているため、広域連合での採用は会計年度任用職員のみとなっている。

※2 対象年度の末日時点で会計年度任用職員は男女共に1人であり、特定の職員の給与が推測し得るため数値の公表は行わない。