

神奈川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4月1日

神奈川県後期高齢者医療広域連合長

神奈川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条に基づき、神奈川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。

1 計画期間

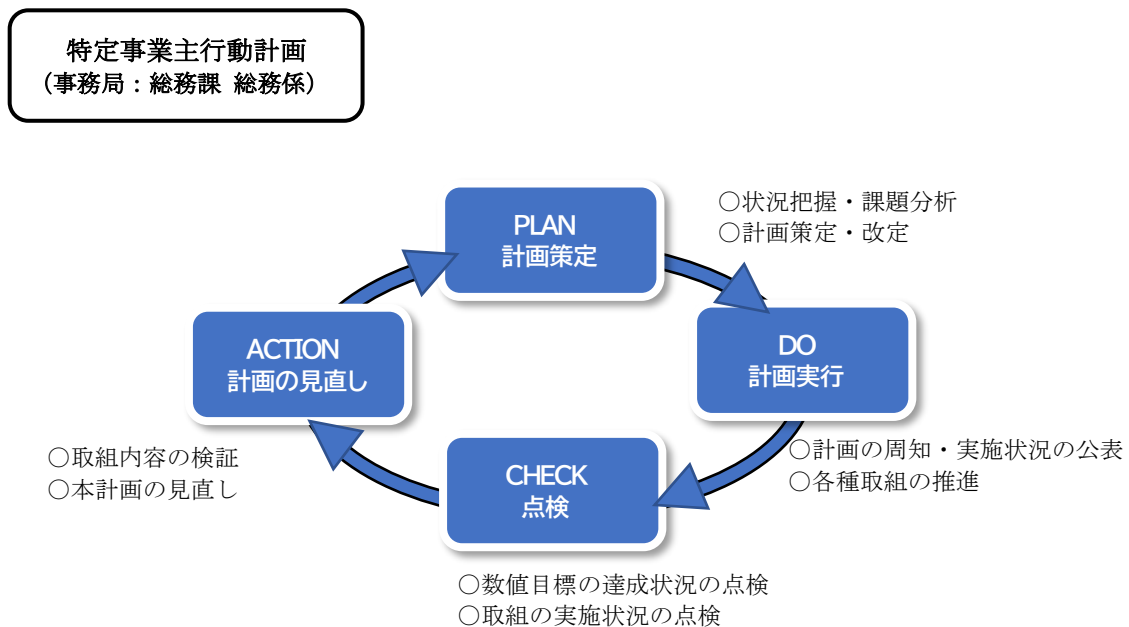
本計画の期間は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とします。

※ 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。

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

当広域連合では、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、管理職で構成した委員会を設置し、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しています。

■ 推進体制の全体像



3 取組内容

1. 数値目標を定める取組

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) 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

ア 時間外勤務の削減

時間外勤務が多く発生している職員がいる場合は、業務量の平準化を図ります。また、引き続き、毎週水曜日を定時退庁日に設定し、各課長が積極的に定時退庁を促すとともに、テレワークや勤務時間の割振り変更（時差勤務）を実施し、時間外勤務の削減を図ります。

【目標】 全ての職員のひと月当たりの時間外勤務を45時間以下にします。

○時間外勤務の状況

年度	45 時間を超えた職員（実人数）	年間一人あたり 超過勤務時間	各月一人あたり 超過勤務時間
R 6	7 人（延べ 12 月）	137. 11 時間	11. 5 時間

【分析】 職員の平均時間外勤務時間については、令和6年度において45時間を超えた職員は実人数で7人、また、一人あたりの年間平均約137.11時間、月平均約11.5時間でした。引き続き、業務の見直しや効率化を進めるとともに、業務量の平準化や応援体制の構築など、超過勤務の縮減に向けた取組を一層推進が必要です。

【取組】 ノー残業デー等の取組を通じて、職場全体の時間外勤務縮減に対する意識啓発を図ります。また、時差出勤の利用促進や、会議等の開催において、16時以降の開催は控えるなど会議等の開催時間の配慮に努めます。

管理職が所属職員の業務量や進捗状況を把握し、業務の優先順位付けや役割分担の見直しを行うことで、特定の職員に業務が集中しない体制づくりを進めます。

イ 年次休暇の取得促進

各課長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するなど、年次休暇の取得の促進を図ります。

【目標】 職員一人当たりの年次休暇取得日数を正規職員は10日以上、会計年度任用職員は

付与された日数の5割以上とします。ただし、正規職員については、一日または半日単位で取得する年次休暇を5日以上含むものとします。

○年次有給休暇の取得率

年度	平均取得日数（正規職員）	平均取得日数（会計年度任用職員）
R 6	15.0 日	43.8%

【分析】 職員の平均年次有給休暇取得日数については、年度による取得日数のばらつきも見られることから、今後も計画的な休暇取得の促進や、安定的に年次有給休暇を取得できる職場環境の維持・向上を図る必要があります。

【取組】 管理職において、職員の年次有給休暇の取得状況を把握の上、計画的な取得を奨励するよう働きかけを行います。

(2) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

ア. 男性職員の配偶者出産休暇等取得率について

【目標】 男性職員の配偶者出産休暇等取得率、育児参加休暇取得率をそれぞれ対象者の50%以上とします。

○男性職員の配偶者出産休暇等取得率

年度	休暇名称	対象者数	取得者数	取得率
R 6	配偶者出産休暇	1 人	0 人	0%
	育児参加休暇	2 人	0 人	0%

※各年度実績

【分析】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は、対象者はそれぞれいたが、取得者はいませんでした。今後も、各制度の趣旨や活用方法について継続的な周知を行い、男性職員の育児参加を促す取組を推進する必要があります。

【取組】 研修等を通じ、広域連合職員に男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の制度の理解促進を図ります。

イ. 女性職員の登用について

【目標】 管理職の女性割合を3分の1以上とする。また、職員全体の女性割合を3分の1以上とします。

○管理職（課長級以上）の女性割合

職名	令和6年度			令和5年度		
	男	女	計	男	女	計
事務局長	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	(100%)	(0%)	(100%)	(100%)	(0%)	(100%)
事務局次長 (兼総務課長)	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	(100%)	(0%)	(100%)	(100%)	(0%)	(100%)
課長	3人	1人	4人	2人	2人	4人
	(75.0%)	(25.0%)	(100%)	(50.0%)	(50.0%)	(100%)
計	5人	1人	6人	4人	2人	6人
	(83.3%)	(16.78%)	(100%)	(66.7%)	(33.3%)	(100%)

※各年4月1日時点

○職員の女性割合について（各役職段階に占める女性職員の割合）

職名	令和6年度			令和5年度		
	男	女	計	男	女	計
事務局長	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	100%	0%	100%	100%	0%	100%
事務局次長 (兼総務課長)	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	100%	0%	100%	100%	0%	100%
課長	3人	1人	4人	2人	2人	4人
	75%	25%	100%	50%	50%	100%
係長	4人	4人	8人	4人	4人	8人
	50%	50%	100%	50%	50%	100%
係員	16人	23人	39人	15人	23人	38人
	41%	59%	100%	39%	61%	100%
計	25人	28人	53人	23人	29人	52人
	47%	53%	100%	44%	56%	100%

※各年4月1日時点。対象は常勤職員（再任用・任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員は含まない）

※会計年度任用職員の女性割合は80.0%（令和7年4月1日時点）

※職員の男女別は派遣元の判断によるものです。

【分析】 県内各市からの職員派遣により成り立っている組織のため、役職段階ごとの女性職員の割合について、年度により変動が生じやすい状況にある。

【取組】 各市人事部門へ広域連合の状況を説明し、管理職の女性登用及び女性職員の派遣については、派遣元に対して、職員の能力や適性を公正に判断した上で、事務局内でバランスよく配置できるよう依頼します。

2. 数値目標を定めない取組

(1) 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

ア 妊娠中及び出産後又は不妊治療中における配慮について

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や、出産・育児に係る各種制度について、引き続き周知を図るとともに、特別休暇等を取得しやすい職場環境の整備を進める。あわせて、職員が働きながら不妊治療を受けやすい環境づくりに向け、研修等を通じて理解促進を図ります。

イ 男性職員の子育てを目的とした休暇等の促進について

男性職員の育児時間、育児休業等については、今後も引き続き、制度の周知や職場の理解促進を図り、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の定着を図ります。

また、研修等を通じ、広域連合職員に育児休業等の制度内容やワーク・ライフ・バランスの理解促進を図り、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減できるよう、働きかけを行います。

(2) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

ア 女性の健康上の特性に関する課題に係る職場での理解を深めるための取組について

女性（月経、更年期、不妊治療等）に関する健康課題について、利用可能な休暇制度の周知を行い利用促進を図るとともに、広域連合職員を対象とした研修を実施し、個々の状況に応じた配慮が行われる職場風土の醸成を進めます。

(3) その他

ア 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。