

「宮崎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に基づく特定事業主行動計画及び、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」の実施状況について

○「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画

計画期間：平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

対象職員：全職員

- 目標事項：① 平成32年度までに年休取得率75%以上の職員を50%以上  
 ② 平成32年度までに時間外勤務を平成26年度実績の50%削減

【平成29年度実施状況の公表】

①年休取得率75%以上の職員は51.7%

職員の派遣自治体により、年休管理が年度管理(4月～3月)の場合と暦年管理(1月～12月)の職員がいるため、実績の計算では合算している。

	平成28年度	平成29年度
年休取得率75%以上の職員	35.7%	51.7%

②平成29年度実績は、平成26年度実績に対して、49.9%(50.1%削減)

	平成28年度	平成29年度
平成26年度との比較率	81.1%	49.9%
平成26年度からの削減率	18.9%	50.1%

○「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

計画期間：平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

対象職員：派遣職員を除く女性職員

目標事項：平成32年度までに年休取得率75%以上の職員を50%以上

【平成29年度実施状況の公表(女性活躍推進法第15条第6項に基づく)】

年休取得率75%以上の職員は40.0%

	平成28年度	平成29年度
年休取得率75%以上の職員	25.0%	40.0%

宮崎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に基づく特定事業主行動計画及び、  
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

平成 28 年 3 月 31 日  
宮崎県後期高齢者医療広域連合  
広域連合長 戸敷 正

宮崎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に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく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「女性法」という。）第 15 条に基づき宮崎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ある。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2 対象職員

本計画における対象職員は、その計画の根拠法律により異なる。次世代法に基づく特定事業主行動計画については、勤務する職員全員を対象とする。一方、女性法に基づく特定事業主行動計画については、市町村からの派遣職員を除く嘱託職員、臨時職員を対象とする。

3 目的を達成するための数値目標

女性法第 15 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、宮崎県後期高齢者医療広域連合において、それぞれの女性職員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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、①のとおり目標を設定する。目標①は、次世代法第 7 条第 1 項及び同規定に基づく行動計画策定指針により設定する目標を兼ねるものである。目標②については、次世代法のみに基づく行動計画策定指針により設定する目標である。

《目標》

- ①平成 32 年度までに年次休暇を 75%以上取得する職員の割合を 50%以上にする。
- ②超過勤務時間については、平成 32 年度までに平成 26 年度比 50%削減する。

#### 4 目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、女性職員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った結果から導いたものである。

##### 《取組内容》

平成28年度より、メンタルヘルス、ワークバランスの推進に資するよう職場内研修を行い、年次休暇の取得目標や超過勤務時間の目標を定め、各職員への徹底を図る。

また、本計画の周知を徹底し、仕事と生活の調和した職場風土の醸成のため、年次休暇の積極的な取得はもとより、超過勤務の縮減や育児休業の積極的な取得も推進する。