

# 徳島県後期高齢者医療広域連合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

## 徳島県後期高齢者医療広域連合

徳島県後期高齢者医療広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、徳島県後期高齢者医療広域連合長（以下「広域連合長」という。）が策定する特定事業主計画です。

### 1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。

また、平成32年度までの5年間を前期期間とし、後期期間には、前期における目標達成状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととします。

### 2 徳島県後期高齢者医療広域連合について

徳島県後期高齢者医療広域連合（以下「本広域連合」という。）は、「後期高齢者医療制度」の施行に伴い、徳島県内すべての市町村が加入する広域連合として設立された特別地方公共団体です。

本広域連合の全職員は、徳島県内の市町村から地方自治法第252条の17第1項に基づき派遣された職員であるため、本広域連合が採用・昇進・人事評価等の人事政策を独自に実施することはできません。

このため、対応可能な項目は、事務の運営に係る事項に限定されます。

### 3 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ます。

### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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に関する内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本広域連合で働く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(1)のとおり分析を行いました。また、当該課題分析の結果、(2)のとおり目標を設定します。

内閣府令第2条に基づき、把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した（派遣された）職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業の取得率及び平均取得時間
- ⑦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率及び平均取得日数

(1) 現状の分析

- ①採用した（派遣された）職員に占める女性職員の割合

項目	平成26年4月1日	平成27年4月1日
職員数	20	20
うち女性職員数	8	4
女性職員の占める割合	40.0%	20.0%

- ②平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年度末時点において、全職員が地方自治法第252条の17第1項に基づく派遣職員であるため、把握の対象となる職員が存在しません。

- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（小数点以下第2位で四捨五入）

平成27年度の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は以下のとおりでした。年間を通じた一月当たりの平均超過勤務時間は一人当たり約6時間でした。

	合計 時間数	一人当たり 時間数
4月	152.5	9.0
5月	65.0	3.8
6月	51.0	3.0
7月	12.8	0.8
8月	49.3	2.9
9月	160.5	9.4
10月	96.8	5.7
11月	130.0	7.6
12月	104.0	6.1
1月	133.0	7.8
2月	90.5	5.3
3月	188.8	11.1
月平均	102.9	6.1

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年度 管理職登用率

管理職数	女性職員		男性職員	
	管理職数	登用率	管理職数	登用率
3	0	0%	3	100.0%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成27年度 各役職段階の職員の女性割合

役職区分	総数	うち女性職員	割合
事務局長	1	0	0.0%
課長	2	0	0.0%
課長補佐	1	0	0.0%
主査兼係長	3	1	33.3%
係長	2	0	0.0%

⑥男女別の育児休業の取得率及び平均取得時間（平成27年度実績）

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
女性	0	0	0	0
男性	0	0	0	0

対象職員はいませんでした。

⑦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率及び平均取得日数

平成27年度 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

対象者数	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者数	取得率	平均取得日数	取得者数	取得率	平均取得日数
0	0	0	0	0	0	0

対象職員はいませんでした。

(2) 目標の設定

ア 数値目標

③：超過勤務時間の2割以上縮減を目指します。

⑥：男女別の育児休業の取得率100%を目指します。ただし、代替人員をどうするか等、派遣元自治体との協議が必要になると思われます。

⑦：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率100%を目指します。

## イ 目標を達成するための取組

### ①・②・④・⑤について

当広域連合職員は、徳島県内の市町村から派遣された職員で構成されており、最終的な人員の決定は派遣元市町村にあるため、数値目標は設定できませんが、平成29年度より派遣人員を依頼する際には、本計画への協力を依頼し、女性視点ならではの配慮等を業務へ反映できるよう努めます。

### ③について

時間外勤務時間については、部署・職員によって偏りが見られるため、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、業務量の平準化を図り、時間外勤務の総時間減少に努めます。

### ⑥について

平成27年度において、該当者はいませんでした。今後も制度の周知を図り、該当者がいる場合には、派遣元市町村との協議を行い、活用できるよう努めます。

### ⑦について

制度の周知を図り、取得しやすい職場作りを目指します。