

# 徳島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3月

徳島県後期高齢者医療広域連合

## 第1 計画の基本的事項

### 1 計画策定の根拠

徳島県後期高齢者医療広域連合におけ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。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、徳島県後期高齢者医療広域連合次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成22年徳島県後期高齢者医療広域連合規則第2号）及び徳島県後期高齢者医療広域連合女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28年徳島県後期高齢者医療広域連合規則第7号）で定めるところにより策定する特定事業主行動計画である。

### 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年間とする。

### 3 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ある。

本広域連合の職員は、会計年度任用職員等を除き、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ず、対応可能な取り組みは限定されている。

なお、本広域連合では会計年度任用職員等の直接採用は平成23年度以降、行われていない。

### 4 推進体制

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、本計画の策定及び変更並びに本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の把握等は総務課において行い、点検・評価等についての協議は事務局長及び各課長等において行うこととする。

### 5 公表

本計画における取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報については、次世代法及び女性活躍推進法の規定に基づき、年1回公表する。

## 第2 数値目標及び取組内容

次世代法第19条、女性活躍推進法第19条並びに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。）第2条及び第3条に基づき、次のとおり過去の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、数値目標の設定及び取組の内容を定める。

なお、数値目標の達成は、計画期間終期の令和12年度末までに行うこととする。

### 1 女性に対する職業生活に関する機会の提供に係る取組

#### (1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合等

##### 【実績把握】

各役職段階における女性職員数及び割合（総職員数20人）

年度 ＼ 役職段階	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合
事務局長	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
課長	2	0	0.0%	2	1	50.0%	2	1	50.0%
課長補佐	4	2	50.0%	4	2	50.0%	3	2	66.7%
主査	2	1	50.0%	3	1	33.3%	2	1	50.0%
係長	2	1	50.0%	2	2	100.0%	7	2	28.6%
事務主任	2	2	100.0%	2	1	50.0%	1	1	100.0%
主事	7	3	42.9%	6	4	66.7%	4	2	50.0%
会計年度任用職員等	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	20	9	45.0%	20	11	55.0%	20	9	45.0%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

＼年度	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
管理的地位に ある職員数 (事務局長・課長)	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合
	3	0	0%	3	1	33%	3	1	33%

採用した職員（会計年度任用職員等）の女性職員数及び割合

＼年度	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合	総数 (人)	うち女性 職員(人)	割合
採用した職員	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※ 本広域連合では平成23年度以降、直接採用をしていない。

**【数値目標】**

- ア 職員全体における女性職員の割合を、50%程度とする。
- イ 管理的地位にある女性職員の割合を、33%以上とする。

**【取り組み内容】**

- ア 派遣元自治体に対し、女性職員の派遣を積極的に依頼する。
- イ 派遣元自治体に対し、能力や適性を公正に判断した上で、管理的地位にある職に適している女性職員の派遣の検討を依頼する。
- ウ 女性が働きやすい職場環境整備の取組を行い、会計年度任用職員等の公募において、女性の採用応募者が増えるように推進する。

(2) ハラスメント対策の整備

**【実績把握】**

年度当初にハラスメント防止に関する庁内回覧を実施し、職員に対する周知啓発を行っている。

**【数値目標】**

年に1回以上、ハラスメント防止に向けた研修を開催する。

**【取り組み内容】**

担当職員を配置し、事案発生時には迅速かつ適正に対応する。

(3) 職員給与の男女の差異

平成23年度以降、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り、給与体系は派遣元自治体に基づくため、把握の対象となる職員が存在しないが、本広域連合にて直接雇用する場合は、給与条例等により男女同一の給与となる。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性に係る身体の不調に対応する病気休暇（有給）を設ける等により対応している。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境等の整備

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成23年度以降、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り、派遣期間は2年又は3年であることから、把握の対象となる職員が存在しない。

(2) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を  
 超えて命じられて勤務した時間及び上限（45 時間）を超えた職員数

【実績把握】

月\年度	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	総時間数	職員数	45時間 超過 職員数	総時間数	職員数	45時間 超過 職員数	総時間数	職員数	45時間 超過 職員数
4月	82.75	17	0	30.25	17	0	60.00	17	0
5月	57.50	17	0	53.75	17	0	90.50	17	0
6月	94.00	17	0	96.25	17	0	68.00	17	0
7月	18.50	17	0	216.83	17	0	16.00	17	0
8月	4.50	17	0	5.00	17	0	12.00	17	0
9月	22.25	17	0	25.00	17	0	15.17	17	0
10月	9.75	17	0	38.75	17	0	41.00	17	0
11月	16.00	17	0	74.25	17	0	31.25	17	0
12月	58.25	17	0	11.25	17	0	61.75	17	0
1月	19.75	17	0	22.25	17	0	5.75	17	0
2月	73.50	17	0	18.50	17	0	49.75	17	0
3月	99.25	17	0	2150	17	0	99.50	17	0
合計	556.00	204	0	613.58	204	0	550.67	204	0
一人当たりの一 月当たりの正規 の勤務時間を超 えて命じられて 勤務した時間	総時間数合計/職員数合計  2.7  時間/月			総時間数合計/職員数合計  3.0  時間/月			総時間数合計/職員数合計  2.7  時間/月		

【数値目標】

- ア 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を  
 超えて命じられて勤務した時間、2 時間以下とする。
- イ 一月あたりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間の上限（45 時  
 間）を超える職員を 0 人とする。

【取組内容】

- ア 時間外勤務を行う場合の事前申請を徹底する。また、時間外勤務を行う予定  
 のない職員については、速やかな定時退庁を励行する。
- イ 日頃から計画的な業務遂行に努めるほか、不要な事務の廃止や事務処理の効  
 率化を進める。
- ウ 特定の課や職員に業務負荷が集中する状況が継続する場合は、事務局体制や  
 事務分掌の見直しにより、適正な人員配置や業務分担を図る。

(3) 育児休業・出産関係休暇の取得

【実績把握】令和4年度～令和6年度

子の出生月	職員の性別	取得日数			
		育児休業 (ヵ月)	配偶者出産休暇 (最大2日※)	出産に係る 養育休暇 (最大5日)	両休暇計
R5.10	男	—	2日	5日	7日
R6.4	男	—	1.525日	0日	1.525日
R7.3	男	—	2日	5日	7日

※ 令和7年4月1日以降は最大3日

【数値目標】

男性職員の配偶者出産休暇及び出産に係る養育休暇取得対象者があった場合、両休暇を合計8日取得する職員の割合を、100%とする。

【取組内容】

- ア 育児休業・出産関係休暇制度について周知徹底を図る。
- イ 育児休業・出産関係休暇の取得対象者があった場合は、管理職員が積極的な取得の働きかけを行う。また、必要に応じ業務分担の見直しを行い対象職員の負担軽減を図るほか、職場全体でのサポートにより円滑に取得できる環境を整備する。

(4) 年次有給休暇等の取得

【実績把握】

内容\年度		令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均取得日数	年次有給休暇	15.9日	17.3日	16.2日
	夏季休暇(5日)	5日	5日	4.6日

【数値目標】

- 1 年次有給休暇の平均取得日数を16日以上とする。
- 2 夏季休暇(5日)の平均取得日数を5日とする。

【取組内容】

- 1 年間業務スケジュールの共有等により、休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、取得日数が少ない職員に対しては、管理職員から積極的な取得について働きかけを行う。
- 2 夏季休暇取得計画書を作成し、計画的に夏季休暇(5日)を取得する。