

# 那須地区広域行政事務組合特定事業主行動計画

## 第1 総論

### 1 目的

平成15年7月に、次代の社会を担う子どもの育成を図ることを目的として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。）が制定されました。この法律において、地方公共団体は特定事業主として、職員の子どもの健やかな育成と仕事と家庭の両立等に関し計画（特定事業主行動計画）を策定することとされたため、当組合では、組合職員が、職場及び家庭において子育てについての意義を深め、仕事と生活の調和の推進が図れるよう、前計画を策定し取組んできました。

さらに、平成27年8月に制定された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」）においても、次世代育成支援対策推進法と同様に、女性活躍推進法の推進に向けた行動計画を策定することを求められたため、平成27年度に那須地区広域行政事務組合特定事業主行動計画（前期計画）を策定し取組んできましたが、今般、前期計画の期間が終了したことから、後期計画を策定するものです。

### 2 計画を策定する事業主

那須地区広域行政事務組合管理者

### 3 計画期間

次世代法の一部改正により、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。また、女性活躍推進法については令和8年3月31日までの時限立法となっています。

そのため当組合では令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間の計画期間とし、必要に応じて随時見直しを行っていきます。

### 4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、人事担当係において、各年度毎の計画の実施状況等の進行管理及び確認をするとともに、計画の実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等について協議し、見直し等を行います。
- (2) 本計画は、事業主が取組む事項を定めたものです。各所属長及び職員は、職場の状況に応じて具体的な推進、実施に努めるものとします。
- (3) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効率的に推進するため、管理職や職員に対し、情報提供等を実施します。また、計画の内容について、職員の意見を広く聴取し、計画の見直し等への反映に努めます。
- (4) 行動計画の実施状況については、各年度ごとに人事担当係において、点検・評価を実施しホームページで公表します。

## 第2 特定事業主行動計画策定のための現状把握・課題分析

現状把握・課題分析を行い、当組合が取組むべき内容について検討を行います。

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

#### 【現状・課題】

当組合は職員採用を毎年行っていません。過去3年間の新規採用者数は合計3名で、内1名が女性であり女性職員の採用割合としては、大きな課題はありません。

### 2 勤続勤務年数の男女差（構成市町からの派遣、臨時、再任用を除く）

#### 【現状・課題】

男性職員	女性職員	差
20.7年	16.4年	4.4年

### 3 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

#### 【現状・課題】

平均時間数に大きな課題はありませんが、特定の職員に業務が集中しているため、時間外勤務時間数に大きな偏りが見受けられることから、業務分担の平準化が必要な状況です。

#### (1) 一人当たりの平均時間外勤務時間

	平成30年度平均時間
男性職員	11.17時間
女性職員	10.68時間
平均	10.92時間

#### (2) 超過勤務時間が45時間を超えた割合

男性職員	女性職員	平均
1.3%	3.3%	1.9%

#### (3) 年間の時間外勤務時間数の人数分布

	平成30年度	
	人数	割合
360時間超	0人	0%
240時間超 360時間以下	3人	18.75%
120時間超 240時間以下	6人	37.5%
120時間以下	7人	43.75%

#### (4) 管理職の超過勤務の状況

	平成30年度平均時間
男性管理職	1.5時間
女性管理職	—時間
平均	1.5時間

#### 4 年次休暇の取得率

##### 【現状・課題】

50代の取得率が低く、意識改革が必要な状況です。

	平成30年度
平均取得日数	12.7日
平均取得率	63.5%

取得率は、一年度に付与される年次休暇20日を100%とした場合の割合

#### 5 管理職に占める女性職員の割合

##### 【現状・課題】

管理職は男性職員のみ状況です。女性職員の管理職登用に向け、マネジメント能力等向上のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成支援が必要な状況です。

		平成31年4月1日現在			
		男性	女性	合計	女性割合
部長級		2(2)人	0人	2(2)人	0%
課長級		2(1)人	0人	2(1)人	0%
合計		4(3)人	0人	4(3)人	0%

括弧内の数字は構成市町からの派遣職員数

#### 6 各役職段階に占める女性職員の割合

##### 【現状・課題】

ここ数年の採用では、女性職員の採用が増えていますが、全体的にみると女性職員の割合が低い状況です。

	平成31年4月1日現在			
	男性	女性	合計	女性割合
部長級	2(2)人	0人	2(2)人	0%
課長級	2(1)人	0人	2(1)人	0%
係長級	5(1)人	2人	7(1)人	28.5%
係員	7人	3人	10人	30%
合計	16(4)人	5人	21(4)人	23.8%

括弧内の数字は構成市町からの派遣職員数

#### 7 男女別の育児休業取得率及び平均期間

##### 【現状・課題】

ここ数年対象者がいないことから、制度の周知が必要な状況です。

#### 8 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日数

##### 【現状・課題】

ここ数年対象者がいないことから、制度の周知が必要な状況です。

## 9 セクハラ対策の整備状況

### 【現状・課題】

令和2年度からハラスメント対応のための要綱等を整備し、相談窓口や苦情処理委員会を設置し対応します。

## 第3 具体的な内容

特定事業主行動計画策定のための現状把握・課題分析を踏まえ、当組合では次の事項を目標とし、目標達成に向け取組めます。

### 1 目標設定

- (1) 子育てに関する制度を周知します。
- (2) 職員一人当たりの年次休暇取得日数 15 日を目指します。
- (3) 職員一人当たりの一か月平均時間外勤務時間数 15 時間以内を目指します。
- (4) 係長以上の職に占める女性職員の率 30%を目指します。

### 2 数値目標達成に向けた取組

「1 目標設定」で掲げた目標の達成のため、次に掲げる取組を実施します。

#### (1) 子育てに関する制度を周知します。

女性職員はもとより、男性職員が子育てに参加しやすい職場づくりを行います。

- ・ 人事担当は、子育てに関する制度について内容等をまとめたパンフレット等をグループウェアの掲示板に掲示することにより、全職員へ子育てを取り巻く現状制度と組合の取組について周知します。また、制度の対象者に随時説明を行います。
- ・ 所属長は、制度について理解し制度対象者及び所属職員に周知します。また、子育てに係る休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。
- ・ 職員は、周知された制度の意義を理解し、自分又は他の職員が子育てに係る休暇を取得できるよう互いに協力します。
  - 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇
  - 育児休業
  - 子の看護
  - 育児のための早出・遅出勤務の制度

#### (2) 職員一人当たりの年次休暇取得日数 15 日を目指します。

各所属において、休暇取得の意義や目的の理解を深めるための意識改革と取得しやすい環境づくりを行います。

- ・ 人事担当は、計画的な休暇取得を促進するとともに、各係の年次休暇取得状況を把握し、取得率の低い係の所属長にヒアリングを実施し、休暇取得を働きかけます。
- ・ 職員は、職員が安心して年次休暇を取得できるよう、相互応援ができる事務処

理体制を作ります。また、ゴールデンウィークやお盆の時期における公式会議の開催を自粛し、長期休暇を取得しやすい環境を作ります。さらに、ハッピーマンデー等の祝日と年次休暇を併せた連続休暇の取得や、地域、学校行事等に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

**(3) 職員一人当たりの一か月平均時間外勤務時間数 15 時間以内を目指します。**

家庭時間の確保や職員の健康管理のために、超過勤務が安易かつ恒常的に行われることのないよう縮減に取り組めます。

- ・ 人事担当は、45 時間/月以上時間外勤務を行った職員のいる所属の所属長にヒアリングを実施し、その結果を庁内会議において報告します。
- ・ 所属長は、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務分担の見直しや進め方について職場全体の改善を図るよう努めます。
- ・ 職員は、業務処理の見直しと簡素合理化に努めます。
  - ノー残業デーの実施（毎週金曜日）
  - 計画的かつ効率的な事務処理
  - 定例、恒常的業務に係る事務処理マニュアルの整備
  - 会議や打合せ資料の事前に配布による、効率化及び簡素化

**(4) 係長以上の職に占める女性職員の率 30%を目指します。**

係長以上の職に占める女性職員の増を目指します。

- ・ 人事担当は、女性職員が活躍できる職場づくりを行うため、女性活躍に関する研修や講演会を全職員に周知します。また、女性職員を管理職向けの研修等に参加させるなど、キャリアアップの支援を行います。
- ・ 所属長は、女性職員が活躍できるようそれぞれの個性に合わせたキャリアアップ支援を行うとともに、全ての職員が活躍できる職場づくりに努めます。
- ・ 職員は、キャリアアップ及び相互扶助に努めます。

### **3 実施状況の公表**

年に1回、組合ホームページにて達成状況を公表します。