

度会広域連合 特定事業主行動計画

(令和 4~7 年度)

目次

第1 特定事業主行動計画とは

- 1 はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.1
- 2 計画策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・P.1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・P.1
- 4 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・・・・P.1

第2 目標と具体的な取組

- 1 本計画がめざすもの・・・・・・・・P.3
- 2 計画体系図・・・・・・・・P.3
- 3 令和3年度の職場の状況（状況把握）・・・・・・・・P.4
- 4 目標値・・・・・・・・P.5
- 5 具体的な取組・・・・・・・・P.6

第3 計画の推進体制

- 1 推進体制・・・・・・・・P.9

第1 特定事業主行動計画とは

1 はじめに

少子高齢化や人口減少が進み、より効率的な行政運営が求められる一方で、地域の方々が行政に求めるニーズは年々多様化してくるなど、私たちを取り巻く環境は日々変化しています。

そのなかで、地域の方々の期待に応える“度会広域連合”でありつづけるためには、行政の担い手である全職員が、その能力を最大限に発揮しながら効果的に働くことができる職場環境を整えていくことが大切です。

職員が互いに助け合い、高め合いながら、いきいきと働くことのできる職場の実現に向けて、一人ひとりが意識を持って実行できるよう、度会広域連合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画策定の背景

平成 15 年に成立した「次世代育成支援対策推進法」による仕事と家庭の両立支援により、女性の出産・育児を理由とした離職率の低下や短時間勤務による就労継続が進み、平成 21 年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正により、育児期の短時間勤務制度が義務付けられたことで、この動きはさらに加速しました。

女性の就労継続が進む一方で、今度は女性労働者のキャリア形成や男女間の格差問題が表面化し、平成 27 年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、女性の職場での活躍推進を目的とした事業主行動計画の策定が義務付けられました。

以上の背景により、度会広域連合では現在も急速に進行する少子高齢化や社会情勢の変化を踏まえ、次世代育成及び女性の活躍推進、またワーク・ライフ・バランスの実現を一体的に進めるため、本計画を策定します。

3 計画期間

本計画は、令和 4 年 4 月から令和 8 年 3 月までの 4 年間で計画期間とします。

4 計画の対象者

- 職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む）

現在、度会広域連合では正規職員と会計年度任用職員がともに勤務をしています。

また今後は、地方公務員の定年が段階的に延長されるほか、新たに定年前再任用短時間勤務制度が導入されるなど、異なる任用の職員が混在する可能性があります。

本計画では、会計年度任用職員や再任用職員を含む全職員が、働きやすさを感じ、やりがいを持って十分に能力を発揮できるよう取組を進めていきます。

なお、勤務条件や休暇制度等の違いにより、会計年度任用職員や再任用職員には該当しない取組も一部含まれます。

第2 目標と具体的な取組

1 本計画がめざすもの

社会情勢が大きく変動し、国を挙げての働き方改革が進むなかで、度会広域連合でも職員構成の変化や、働き方に対する職員のニーズが多様化し、新たな課題もみられます。また、度会広域連合職員の採用の特徴として、社会人経験者の採用数が多いことが挙げられます。従って、採用後間もなく子育て時期を迎える職員も多く、仕事と家庭の両立やキャリア形成における課題も顕著です。

これらの課題に向き合い解決していくために、根拠となる「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応していく必要があります。そのためには、組織内の性別による役割分担の硬直性や、恒常的な長時間勤務を前提とした働き方など職場風土全体を今一度見直し、改善することが求められます。

そこで、本計画では、次の3つの視点をめざす柱とし、各取組を進めていきます。

- (1) 仕事と子育ての両立支援
- (2) ワーク・ライフ・バランスの実現
- (3) 職場全体で取り組む姿勢

2 計画体系図

(1)仕事と子育ての両立支援	妊娠・出産・子育てを支援する風土の醸成
	女性の活躍推進
(2)ワーク・ライフ・バランスの実現	時間外勤務の縮減
	年次有給休暇の取得促進
(3)職場全体で取り組む姿勢	組織内での連携・支援
	柔軟な働き方の導入

3 令和3年度の職場の状況（状況把握）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

- ①全職員に対する女性職員の割合：60%【6名】
- ②令和3年度採用した職員に対する女性職員の割合：50%【1名】

(2) 在職者に対する離職者の男女比率の差

- ①令和3年度退職した職員に対する女性職員の割合：33%【2名】
- ②令和3年度退職した職員に対する男性職員の割合：0%【0名】

(3) 管理職及び職員の時間外勤務の状況

- ①全職員の月平均時間外勤務状況：月4.9時間
- ②一人当たりの月平均時間外勤務状況：月0.5時間
- ③時間外勤務の上限を超えた職員数：0人

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

0%【0人】

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

号給	割合	女性職員数
1級	0%	0人
2級	71%	5人
3級	0%	0人
4級	50%	1人
5級	0%	0人

(6) 男女別育児休業取得率

- ①女性職員取得率：75%【3/4人】
- ②男性職員取得率：0%【0/1人】

(7) 配偶者の出産に関する男性職員の特別休暇取得の状況

- ①取得率：100%【1/1人】
- ②取得日数：1日

(8) ハラスメント等対策整備状況

文書回覧による周知

4 目標値

本計画の進捗状況を客観的に把握するため、次のとおり目標値を設定して取り組みます。

目標項目	現状値（R3）	目標値（R8）
①バランスの良い組織構成	◆女性職員の割合 全体 60% 採用者 50%	◆女性職員の割合 全体 50% 採用者 50%
②時間外勤務の縮減	◆年間の平均時間外勤務時間（管理職を除く） 6.5 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	◆年間の平均時間外勤務時間（管理職を除く） 6.5 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人
③女性職員の活躍機会の増加（各役職段階に占める女性割合）	3 級：0% 4 級：50%	3 級：50% 4 級：50%
④育児参加率の向上	◆育児休業取得率 男性 0%、女性 75% ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%	◆育児休業取得率 男性 30%、女性 75% ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%
⑤ハラスメントに対する啓発活動	◆研修や意識啓発の機会 —（新型コロナウイルス感染症対応で実施できず）	◆研修や意識啓発の機会 年 1 回以上
⑥年次有給休暇取得率の向上	◆年次休暇：（正規職員）の平均取得日数：13.3 日 ◆取得日数が 5 日未満の職員割合：20%	◆年次休暇（正規職員）の平均取得日数：10.1 日 ◆取得日数が 5 日未満の職員割合：10%

5 具体的な取組

(1) 仕事と子育ての両立支援

妊娠・出産・子育てを支援する風土の醸成

妊娠・出産期の女性職員は、仕事や生活に対して多くの不安を感じています。

少しでもその不安を解消できるよう、出産や育児に関するさまざまな制度を各々の生活環境に応じて上手く活用できるように制度の周知に努めます。

また、全職員が休暇制度等に関する認識や理解を深め、組織として業務上の配慮を行っていくことで、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりが重要です。

さらに、男性職員が積極的に育児や家事に関わることは、女性の家庭内での負担を相対的に減らすとともに、育児等を通じた多くの経験が社会の多様性への理解を深め、仕事の考え方や価値観を広げていくきっかけになると言われています。職員それぞれの家庭事情等によって、各制度を希望どおり取得できるような体制を整えていく必要があります。

- 妊娠・出産・子育てに関する休暇等制度の周知
- 出産費用の給付等の経済的支援措置に関する周知
- 妊娠中の職員に対する業務分担や時間外勤務の配慮
- 男性の育児参加（育児休業、配偶者の出産休暇、育児参加休暇）の推進
- 育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成
- 部署内の人員配置や会計年度任用職員の配置による適切な人員確保
- 育児短時間勤務や部分休業の計画的な取得推進

女性の活躍推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立以降、民間の企業や団体、また地方公共団体において、女性管理職の割合が公表される機会が増え、女性管理職の増加自体が女性の活躍推進と誤解されることもあります。管理職＝活躍ではありません。全職員が希望する役割や働き甲斐を獲得し、いきいきと働き、組織のなかで個性と能力を十分に発揮できる職場環境が理想です。

一方で、子育て期にあっては、限られた時間のなかで家庭生活と仕事を両立しながら、キャリアを形成していく期間になります。本人の意欲や事情を踏まえたうえで、多様な知識や経験の習得が可能となるような人材配置を行っていくことも求められます。

- 異動や昇格にかかる意向調査の実施
- 女性職員の活躍を意識した人事運用
- 管理職への意識啓発の取組
- 個の状況に応じたステップ研修等の受講推進
- 育児休業中および復職後の人事的サポート

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

時間外勤務の縮減

時間外勤務の増加は職員自身の健康リスクも高まるほか、仕事に対する意欲の低下をもたらす可能性もあります。

行政へのニーズが多様化する中だからこそ、一人の職員が集中して業務を抱えることなく、組織内での連携により事務の効率化と平準化を図り、恒常的な長時間勤務を予防していく必要があります。

- 職員会議等を通じた時間外勤務縮減への意識啓発
- 定時退庁の推進
- 時間外勤務時間の定期的な把握と共有
- 時間外勤務時間の上限を超えた職員への面談
- DX（デジタルトランスフォーメーション）等による業務改善の推進
- 組織内での業務バランスと人員配置の調整

年次有給休暇の取得促進

全職員が年次有給休暇を計画的に取得できる環境を整備することは、個々の心身のリフレッシュや家庭生活の充実につながるとともに、職員が健康で長期間働き続けることで生産性の向上や業務の継続性など、結果として組織力を高める効果が期待できます。

現状の取得率が継続していくよう、取り組みを継続していきます。

- 管理職による休暇取得状況の把握
- 管理職による業務の進捗状況の把握や業務サポート
- 計画的に取得できていない職員への直接的な要請

(3) 職場全体で取り組む姿勢

組織内での連携・支援

限られた職員数のなかで、それぞれが分担しながら業務を遂行するうえで、突発的な休暇や長期休業の取得は、確かに余裕のあるものではありません。

妊娠や出産、子育てに限ったものではなく、職員自身のケガや疾病、家族の介護など、いつ、誰に起こるか分からないことです。

そのため、日頃から所属内でコミュニケーションを図り、支援が必要なときは“お互いさま”という気持ちで、あたたかくサポートできる組織が理想です。

まずは、職員の悩みや考えを常に共有できる職場づくりと、一人で業務を抱え込まない複数業務制の推進が必要です。

- 面談等によるコミュニケーションの強化
- ハラスメントのない職場づくり
- 業務のマニュアル化や複数職員での業務遂行

柔軟な働き方の導入

本計画の目的でもある、全職員がその能力を最大限に発揮しながら効果的に働くことが

できるような職場環境の整備には、業務を行う時間や場所などが適宜選択できるような環境が整っていることが理想です。

- 研修や会議、打合せ等におけるオンライン実施の推進
- 育児短時間勤務や部分休業が計画どおり取得できるような人材配置
- 職員による業務改善提案の実施

第3 計画の推進体制

1 推進体制

策定主体である各組織の関係部署で構成する「度会広域連合特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、取組を効果的に推進していきます。

また、同委員会において、定期的に進捗状況を確認・点検を行い、その結果を度会広域連合ホームページにおいて公表するとともに、その後の対策や計画に反映させていきます。

度会広域連合特定事業主行動計画推進委員会	度会広域連合
	度会広域連合議会
	度会広域連合監査委員
	度会広域連合選挙管理委員会