

## 東三河広域連合特定事業主行動計画

令和8年4月1日

東三河広域連合長

東三河広域連合特定事業主行動計画は、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、東三河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

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

### 2 対象職員

構成市町村からの派遣職員及び本広域連合が直接雇用する職員とし、構成市町村との併任職員については本計画の対象外とする。

### 3 状況把握と分析

次世代法第19条第3項及び女性活躍推進法第19条第3項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、広域連合に勤務する職員の職業生活と家庭生活の両立の支援及び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、分析を行った。

#### (1) 職員の男女の給与の額の差異

令和6年度分の給与は、女性の給与が、男性の給与の86.3%である。これは、役職の差異によるものである。

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	—%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	86.3%
全職員	86.3%

※構成市町村からの派遣職員は含まない。任期の定めのない常勤職員は、該当する職員がいない。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年4月1日現在における各役職段階の職員の女性割合は、下表のとおりである。

なお、構成市町村からの派遣職員の人選は派遣元の自治体において行われている。

区分	令和7年度
管理的地位にある職員	25.0%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

各役職段階の職員の女性割合は、下表のとおりである。

なお、構成市町村からの派遣職員の人選は派遣元の自治体において行われている。

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	伸び率 (R7-R5)
事務局長	0%	0%	0%	0%
課長	0%	25.0%	33.3%	33.3%
課長補佐(専門員)	25.0%	33.3%	25.0%	0%
主査(専任主査)	41.7%	45.5%	41.7%	0%
主事	38.5%	42.3%	40.0%	1.5%
会計年度任用職員等	78.0%	76.2%	76.9%	△1.1%
合計	55.2%	57.5%	56.0%	0.8%

※構成市町村からの派遣職員及び本広域連合が直接雇用する職員の状況。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和7年4月1日現在で直接雇用している女性職員の採用割合は、本連合が直接雇用している職員全体の8割以上を占めている。

男性		女性		計
6人	16.7%	30人	83.3%	36人

※構成市町村からの派遣職員、暫定再任用短時間勤務職員は含まない。

(5) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

各種ハラスメントの防止要綱について、未整備であり、相談窓口も未設置の状態である。

(6) 平均勤続年数の男女の差異

派遣職員の継続勤務年数は、派遣元で把握することになるが、男女の区別により派遣年数を定めることはないため、差異はない。本連合が直接雇用する職員は、勤務する期間を1年以下として採用しており、当該期間に男女の区別をしていないため、差

異はない。

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

令和6年度における男女別の育休取得率・平均取得期間は下表のとおりである。男性、女性ともに取得率は100%である。

取得率

区分	男性	女性
派遣職員	100%	—%
当連合が直接雇用する職員	—%	100%

取得期間

区分	派遣職員		本連合が直接雇用する職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	—%	—%	0%
1週間以上2週間未満	0%	—%	—%	0%
2週間以上1月未満	0%	—%	—%	0%
1月超3月以下	0%	—%	—%	0%
3月超6月以下	100%	—%	—%	0%
6月超9月以下	0%	—%	—%	0%
9月超12月以下	0%	—%	—%	100%
12月超24月以下	0%	—%	—	—
24月超	0%	—%	—	—

(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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

令和6年度における男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数は下表のとおりである。出産補助休暇の取得率は、100%であるが、育児参加休暇を取得した職員はいなかった。

取得率

区分	取得率
出産補助休暇（最大2日）	100%
育児参加休暇（最大5日）	0%

合計取得日数

区分	出産補助休暇	育児参加休暇
1日	0%	—%
2日	100%	—%

3日	—	—%
4日	—	—%
5日	—	—%

※令和6年度の構成市町村からの派遣職員及び本広域連合が直接雇用する職員の実績値。

(9) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

令和6年度における超過勤務の状況は下表のとおりであり、超過勤務時間が年間360時間を超えた職員数及び月45時間を超えた職員数は7人となっている。

年間			月			
1人当たり 時間数	最高時間数	360時間超 人数	1人当たり 時間数	最高時間数	45時間超過	
					回数	人数
70.4時間	694.5時間	4人	5.87時間	79.75時間	延24回	実7人

※令和6年度の構成市町村からの派遣職員及び本広域連合が直接雇用する職員の実績値。

#### 4 具体的な取組と数値目標等

##### (1) セクシャル・ハラスメント等の対策

###### ア 各種ハラスメントの防止に関する要綱の策定及び周知・啓発

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、育児又は介護に関するハラスメントの防止要綱を早急に整備し、職員に対し周知・啓発を行う。

###### イ 相談窓口の設置

各種ハラスメントに関する相談窓口を設置し、事案発生時に迅速かつ適切に対応する。

##### (2) 超過勤務の縮減

###### ア 超過勤務の縮減のための意識啓発

超過勤務が特に多い課（グループ）及び職員の状況を把握し、該当する課長に超過勤務縮減に向けた方策を検討してもらうとともに、超過勤務縮減のための意識啓発を図る。

###### イ 業務量の平準化

グループ間及び職員間の業務量の平準化に努めるとともに、年間を通じた業務量の平準化、OA化の計画的な推進などによる事務の効率化、事務処理体制の見直し等による適正な人員配置を図る。

#### 【目標】

超過勤務時間が月45時間、年間360時間を超える職員がでないようにする。

##### (3) 男性の配偶者出産休暇等の取得促進

###### ア 休暇等の制度周知

男性職員へ配偶者出産休暇の制度を周知し、休暇の取得促進を図る。

###### イ 休暇を取得しやすい環境づくり

男性が家事・育児への参加がしやすい雰囲気醸成を図るため、職場全体での一層の理解促進に努める。

#### 【目標】

男性の配偶者出産休暇等の取得率を100%にする。