

東三河広域連合特定事業主行動計画

令和4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4年4月1日から令和8年3月31日までの4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2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) 女性職員の採用割合

本広域連合が令和4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、直接雇用している職員全体の7割を占めている。

男性		女性		計
13人	30%	31人	70%	44人

※構成市町村からの派遣職員は含まない。

(2) 継続勤務年数（平均）の男女差

本広域連合が令和4年4月1日現在で直接雇用している職員の継続勤務年数（平均）の男女差は下表のとおりであり、男性よりも女性の方が長くなっている。

男性	女性	全体
2. 8 年	4. 6 年	4. 1 年

※構成市町村からの派遣職員（派遣期間：概ね 2 ～ 4 年）は含まない。

（３）超過勤務の状況

本広域連合の令和 3 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 3 6 0 時間を超えた職員数及び月 4 5 時間を超えた職員数は 4 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
78.9 時間	533.0 時間	4 人	6.6 時間	97.5 時間	延 17 回	実 4 人

※令和 3 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）各役職段階の職員の女性割合

本広域連合の令和 4 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。

職名	職員数	うち女性職員	
		人数	割合
事務局長	1 人	0 人	0 %
課長	3 人	0 人	0 %
課長補佐（専門員）	4 人	1 人	2 5 %
主査（専任主査）	1 0 人	5 人	5 0 %
主事	2 8 人	8 人	2 8 . 6 %
会計年度任用職員等	4 1 人	3 1 人	7 5 . 6 %
合計	8 7 人	4 5 人	5 1 . 7 %

※令和 4 年 4 月 1 日現在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状況。

（５）男女別の育休取得率・平均取得期間

本広域連合の令和 3 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り、男性で対象者はいたが、育児休業を取得した者はいなかった。女性は対象者がいなかった。

男性				女性			
対象者数	取得者数	平均取得 期間	取得率	対象者数	取得者数	平均取得 期間	取得率
1 人	0 人	0 日間	0 %	0 人	0 人	0 日間	0 %

※令和 3 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。

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

本広域連合の令和 3 年度における男性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り、1 人が取得した。

対象者数	出産補助休暇（最大 2 日）			育児参加休暇（最大 5 日）		
	取得者数	平均取得 日数	取得率	取得者数	平均取得 日数	取得率
1 人	1 人	2 日	1 0 0 %	1 人	4 日	1 0 0 %

※令和 3 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。

(7) 年次休暇等の取得率

本広域連合の令和 3 年度における年次休暇等の取得率は下表のとおりである。

1 0 日以上	9 日	8 日	7 日	6 日	5 日
6 1 人 (70.1%)	1 1 人 (12.6%)	1 人 (1.2%)	4 人 (4.6%)	3 人 (3.4%)	5 人 (5.7%)
4 日	3 日	2 日	1 日	0 日	合計
0 人 (0%)	1 人 (1.2%)	1 人 (1.2%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	8 7 人

※令和 4 年 4 月 1 日現在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状況。

4 具体的な取組と数値目標等

(1) 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。

(２) 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の醸成を図るため、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。

(３) 年次休暇等の取得促進

ア 計画的な年次休暇取得

各課で全職員が年間（月間）業務スケジュールを共有するなど、計画的な年次休暇の取得を図る。

イ 休暇を取得しやすい環境づくり

管理職が率先して休暇を取得し、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図るとともに、少なくとも毎月１日の年次休暇の取得を促進する。

【目標】

- ・全職員について、年次休暇の年間取得日数を５日以上にする。
- ・年次休暇の年間取得日数１０日以上の方の割合を８割以上にする。