

# 特定事業主行動計画

令和8年10月

南那須地区広域行政事務組合組合長

南那須地区広域行政事務組合消防長

南那須地区広域行政事務組合議長

南那須地区広域行政事務組合代表監査委員

## 1 目的

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。）は我が国における急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として制定された。

また、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」という。）は自らの意思によって職業生活を営もうとする女性がその個性と能力を発揮して職業生活において活躍することが重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定された。

これら次世代法及び女性活躍推進法に基づき、組合職員が職業生活と家庭生活を両立し、個性と能力を発揮して活躍できるよう、また働きやすい職場づくりや職員が能力を十分に発揮できるハラスメントのない就業環境の整備の推進が図れるよう状況把握・課題分析を行い、特定事業主行動計画を策定するものとする。

## 2 計画期間

令和 8 年 10 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までとする。

## 3 対象職員

全職員（会計年度任用職員を含む）

## 4 推進体制

本計画を着実に実行するため、総務課人事担当及び各所属総務担当を中心として、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組の実施状況・数値目標達成の点検・評価等について協議を行い、着実な推進を図るものとする。

## ○ 目標・取組内容

### (1) 管理的地位への女性職員の登用

管理職に占める女性職員の割合は、過去5年間概ね25～30%で推移しており、令和7年度は25.7%となっている。

|           | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管 理 職 割 合 | 24.3% | 30.0% | 26.3% | 25.0% | 25.7% |

## ○ 目標

**女性管理職の割合 30%**を目標とした登用を行っていく。

## ○ 取組内容

- ① 一般事務職員の管理職適応年齢の女性職員が少ないことに起因して、数に制約がある現状を踏まえつつも、性別に関わらず職員個人の資質や業績を公正に評価し、適任者を管理職に登用することとする。
- ② 管理職候補の育成過程において、職員の能力と経験、資質の向上を図るために、人事評価制度の実施・活用及び計画的な人事異動を実施する。
- ③ 管理職の養成等を目的とした研修を実施し、女性職員をはじめとする中堅、若手職員の主体的なキャリア形成を支援する。
- ④ 管理的地位への女性の登用に向け、職場でのハラスメント相談窓口の周知徹底を図り、誰もが能力を発揮できる職場環境を整備する。

### (2) 男性職員の育児休暇等の取組促進

男性職員の育児休暇取得率は、消防職を中心に近年増加傾向にあり、令和7年度の組合全体における男性職員の育児休業取得率は75%となった。

また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いわゆる「男性の産休」）取得率は62.5%となっている。

| 区 分              | 職 種    | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一<br>般<br>職<br>員 | 事 務 職  | 0%    | —     | 0%    | —     | —     |
|                  | 消 防 職  | 50%   | 25%   | 75%   | 50%   | 100%  |
|                  | 会計年度職員 | —     | —     | —     | —     | —     |
| 病<br>院<br>職<br>員 | 医 師    | 0%    | 0%    | 0%    | 0%    | 0%    |
|                  | 技 師    | 0%    | 0%    | 0%    | —     | —     |
|                  | 看 護 師  | 0%    | 100%  | 0%    | —     | 0%    |
|                  | 事 務 職  | 0%    | —     | —     | —     | —     |
|                  | 看護助手   | —     | —     | —     | —     | —     |
|                  | 会計年度職員 | —     | —     | —     | —     | —     |

○ 目標

男性職員の「配偶者の出産に係る休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得率を **80%以上**とする。

○ 取組内容

- ① 男性職員も育児休業等の取得ができることの周知徹底、及び育児休業等の取得推進を図る。
- ② 男性職員が配偶者の産前産後期間中に、その出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する「育児参加のための休暇（5日）」や、「配偶者の出産のための休暇（2日）」を取得できることの周知徹底、及び休暇の取得促進を図る。
- ③ 配偶者が出産予定又は出産した男性職員に対し、管理職が個別に面談を実施して、休暇等の取得意向を確認・促すとともに、組織として安心して休める体制を構築する。

（３）超過勤務時間の削減

当組合における職員１人当たりの１か月平均時間外勤務は、全体として低い水準で推移している。

【職員１人当たりの一月の平均時間外勤務時間】

| 区分   | 職 種    | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一般職員 | 事務職    | 5.4H  | 4.6H  | 3.4H  | 1.4H  | 1.7H  |
|      | 消防職    | 2.9H  | 4.2H  | 3.5H  | 4.5H  | 3.2H  |
|      | 会計年度職員 | 0H    | 0H    | 0H    | 0H    | 0H    |
| 病院職員 | 医師     | —     | —     | —     | —     | —     |
|      | 技 師    | 7.3H  | 7.4H  | 7.2H  | 6.0H  | 6.4H  |
|      | 看護師    | 6.8H  | 6.7H  | 6.5H  | 5.2H  | 5.1H  |
|      | 事務職    | 12.9H | 13.4H | 10.8H | 6.7H  | 5.9H  |
|      | 看護助手   | 0.8H  | 1.0H  | 0.9H  | 0.6H  | 0.8H  |
|      | 会計年度職員 | 0H    | 1.3H  | 2.6H  | 1.5H  | 2.0H  |

○ 目標

**超過勤務の上限を月 30 時間、年間 360 時間を超えて勤務させないこと**を目標とし、超過勤務の更なる抑制を図る。

○ 取組内容

- ① 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を原則とする。管理職は職

員への声かけ等により一斉退庁を促すほか、業務の優先順位の整理をし、翌日への業務繰越の指導をする。

② 時間外勤務は、職員による事前の申請に基づき、命令者が緊急性・必要性を判断したうえで、開始前までに命令を行う。

③ 時間外勤務命令者は、所属職員の超過勤務の実態を調査するとともに、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化に努める。

#### （４）年次有給休暇の取得促進

当組合における職員１人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、全体として増加傾向にある。特に消防職では、令和７年度に１７日、病院事務職で１５日に達するなど、職場環境の改善が進んでいる。

| 区分   | 職 種    | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一般職員 | 事務職    | 12 日  | 8 日   | 12 日  | 14 日  | 13 日  |
|      | 消防職    | 14 日  | 14 日  | 16 日  | 16 日  | 17 日  |
|      | 会計年度職員 | 9 日   | 11 日  | 14 日  | 14 日  | 13 日  |
| 病院職員 | 医師     | 1 日   | 1 日   | 1 日   | 6 日   | 6 日   |
|      | 技 師    | 12 日  | 13 日  | 13 日  | 17 日  | 16 日  |
|      | 看護 師   | 11 日  | 10 日  | 11 日  | 13 日  | 13 日  |
|      | 事務職    | 7 日   | 9 日   | 7 日   | 14 日  | 15 日  |
|      | 看護助手   | 12 日  | 12 日  | 9 日   | 13 日  | 11 日  |
|      | 会計年度職員 | 8 日   | 11 日  | 11 日  | 15 日  | 12 日  |

#### ○ 目標

職員１人あたりの年次有給休暇の年間取得日数 **15 日以上**を目標とする。

#### ○ 取組内容

① 所属長（各課長等）は、部下職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。

② 所属長（各課長等）は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。

③ 国民の祝日や夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を推奨する。

#### （５）女性消防吏員の採用

消防職で採用した職員における女性消防吏員の割合は、過去５年間を通して２～３％で推移している。

|        | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性吏員割合 | 2.1%  | 3.1%  | 3.1%  | 2.1%  | 2.0%  |

○ 目標

令和 12 年度までに、消防吏員における女性職員の比率目標を **5 %** とする。

○ 取組内容

消防職員採用試験等において、より多くの女性が挑戦しやすいよう採用試験方法等の検討を行い、計画的な採用を実施する。

(6) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的な支援措置について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

(7) 仕事と育児・介護との両立支援

全ての職員に対し、育児や介護との両立を図るための各種休暇・休業制度について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、職員が子どもの看護等休暇や介護休暇等を円滑に取得できるよう日頃から管理職への制度周知も含め、情報提供を継続的に実施する。

(8) ハラスメント防止対策の整備

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に向けて、ハラスメント研修の実施、相談窓口の周知を図り、職員の理解向上と意識改革を図る。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が子育てにかかわる地域貢献活動に参加、協力しやすいよう、職場環境の整備と組織的な風土づくりに努める。