

吉田町牧之原市広域施設組合
特定事業主行動計画
(第2期)

令和8年3月

I 総論

1 目的

平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立し、地方公共団体等が特定事業主として、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ行動計画の策定が義務付けられました。また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、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が義務付けられました。

また、令和元年5月成立の女性活躍推進法等の一部を改正する法律を踏まえ、吉田町牧之原市広域施設組合では、計画期間を令和3年度から令和7年度までとする吉田町牧之原市広域施設組合特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきました。

この度、現行動計画の計画期間が令和8年3月に満了することから、これまでの取組や職場の現状や課題を把握し、新たに第2期行動計画を策定するものです。

2 計画の策定

この計画は、下記の特定事業者が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特定事業主	対象職員
管理者吉田町長	管理者吉田町長が任命する職員
本組合議会議長	本組合議長が任命する職員
本組合代表監査委員	本組合代表監査委員が任命する職員
本組合教育委員会	本組合教育委員会が任命する職員

3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

4 計画の推進

この計画は、本組合全体で継続的に推進していくため、事務局が中心と

なり、目標を達成するために、実施状況を確認し、必要に応じて見直しを行うこととします。

本計画内容を全職員に周知するとともに、所属長への理解を求め、情報の共有、相談体制の充実等を行い、職員が計画の内容を理解し行動できるよう、体制の整備に努めます。

II 前計画期間における目標の達成状況

【前計画の取組目標】

【目標 1】 年次休暇取得の促進

【目標 2】 超過勤務時間の縮減

【目標 3】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の促進

【目標 1】 年次休暇取得の促進

職員一人当たりの年間の年次休暇取得日数 10 日以上を目指します。

達成状況

令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
10 日 3 時間	11 日 4 時間	11 日 4 時間	13 日 5 時間	12 日 4 時間

【目標 2】 超過勤務時間の縮減

職員一人当たりの年間平均超過勤務時間 120 時間以内を維持します。

達成状況

令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
43.36 時間	49.43 時間	42.09 時間	41.87 時間

【目標 3】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の促進

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 100% を目指します。

達成状況

当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)		配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を併せて5日以上取得した職員数 (E)
令和3年度	0人	0人	0人	0人	0人
令和4年度	2人	2人	0人	2人	0人
令和5年度	0人	0人	0人	0人	0人
令和6年度	2人	2人	2人	2人	2人

III 女性職員の活躍に関する状況把握及び分析

女性活躍推進法第19条第3項及び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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本組合における女性の職業生活における活躍に関する状況について、現状を把握し、改善すべき状況について分析を行いました。

【現状の分析】

(1) 過去5年間における採用者数

区 分		R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	合計
一 般 事務職	男	—	2 人	0 人	—	1 人	3 人
	女	—	0 人	1 人	—	0 人	1 人
技 能 労務職	男	—	—	—	—	—	—
	女	—	—	—	—	—	—
合 計	男	—	2 人	0 人	—	1 人	3 人
	女	—	0 人	1 人	—	0 人	1 人

令和4年度以降に採用された職員4人で、技能労務職の採用はありませんでした。職員採用に当たっては、性別に関係なく適正な採用を行っています。

(2) 役職別の女性割合（令和7年4月1日現在）

課長級	0 %	課長級の職員（男性2人、女性0人）
補佐級	0 %	補佐級の職員（男性3人、女性0人）
統括級	0 %	統括級の職員（男性4人、女性0人）
合 計	0 %	

本組合における管理的地位にある職員及び管理職候補である統括級に占める女性職員は0人です。

(3) 職員の女性の割合（令和7年4月1日現在）

区分	全職員数	うち女性	女性職員比率
計	41人	15人	36.58%

本組合における令和7年4月1日現在の女性職員の割合は、36.58%であり、半数以上が男性職員です。

(4) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和6年度実績）

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり 時間外勤務 時 間	3.03	4.18	5.67	2.92	3.26	2.74	3.62	2.97	2.69	4.31	2.51	3.97

本組合における一人当たりの超過勤務時間は、毎月10時間未満です。しかし、所属によって超過勤務の偏りが見られるため、業務の見直し等

を行う必要があります。

(5) 平均継続勤続年数（令和7年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
18年6ヶ月	21年0ヶ月	14年0ヶ月

本組合における継続勤務年数は、職員全体で平均18年6ヶ月です。女性職員は14年0ヶ月と男性職員と比べ勤続年数が少ない状況です。

IV 第2期行動計画の目標

前期行動計画の達成状況等を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

【目標1】年次有給休暇の取得の促進

職員一人当たりの年間の年次有給休暇取得日数14日を目指します。

【目標2】時間外勤務時間の縮減

職員一人当たりの年間平均超過勤務時間120時間以内を維持します。

【目標3】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の促進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇5日以上の取得100%を目指します。

V 行動計画の取組内容

本組合で働く全ての職員が、ワークライフバランスが実現できていると実感し、生き生きと働きがいを持って仕事に取り組むことができるよう、以下のことに取り組めます。

1 仕事と生活の両立に関する取組

(1) ワークライフバランスと働き方改革に関する意識の醸成

- ・ワークライフバランスと働き方改革に関する研修等を通じて、職員の意識の醸成を図ります。
- ・所属長は、常に所属職員の仕事の進め方や勤務実態等を点検し、全所属職員のワークライフバランスの推進と働き方改革の推進に努めます。
- ・職員は、常に業務改善を心がけ、必要に応じて業務改善を行い、職場のワークライフバランスの推進と働き方改革の推進に努めます。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・所属長は、所属職員の時間外勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・職員は、効率的な職務遂行を心がけるとともに業務の見直しを行い、事務の合理化を推進します。

(3) 休暇取得の推進

- ・年次休暇の取得推進及び特別休暇の活用促進を図るため、休暇取得計画の策定や職場内における応援体制の確立等を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

2 仕事と子育て・介護の両立当に関する取組

(1) 制度の周知

- ・様々な情報媒体を活用し、子育て・介護等に関する制度の周知を図ります。

(2) 出産・育児に関する制度を活用しやすい職場づくり

- ・所属長は、職員に対し、出産・育児に関する制度の活用を促すとともに、職員が安心して制度を活用できるように業務分担の見直しや代替職員を確保するなど、必要な措置を講じます。
- ・男性職員も配偶者出産休暇に加え、「育児参加のための休暇制度」も積極的に活用します。
- ・所属長及び周囲の職員は、育児休業の取得対象となる職員をサポートし、職場全体で協力して、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努

めます。

(3) 介護に関する制度を活用しやすい職場づくり

- ・所属長は、介護を行うこととなった職員が安心して介護休暇制度を活用できるように業務分担の見直しなど必要に応じて措置を講じます。
- ・周囲の職員は、介護休暇の趣旨等の理解を深め、対象となる職員が安心して制度を活用できる職場の雰囲気づくりに努めます。

(4) 不妊治療等を受けやすい職場づくり

- ・職員が働きながら治療を受けられるよう休暇制度の活用や、所属長をはじめとした職員への意識啓発等を通じて、治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

3 働きやすい職場環境づくりに関する取組

- ・優秀で多様な人材を確保するため、職位に応じた研修や年齢に応じた研修への参加を促します。また、育児や介護を行う職員を含む全職員が、仕事と家庭生活の両立を図りつつ、必要なスキルを習得するため各研修の情報提供を行い、希望する研修を受けることができる環境を整えます。
- ・各種ハラスメントを防止するため、職員が正しい知識の習得と時代に伴った意識改革を行うことができるよう周知を行い、安心して働ける環境づくりを目指します。
- ・女性職員に対して、婦人科健診受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発を行うとともに、女性が健康上の課題を相談しやすい環境を整えます。
- ・会計年度任用職員のワークライフバランスを実現するため、育児、介護に関する制度の周知を行い、より働きやすい環境を提供します。