

茨城西南地方広域市町村圏事務組合職員の ワークライフバランス推進計画

令和3年(2021年)3月

〔対象期間〕

令和3年度(2021年度)から
令和7年度(2025年度)まで

〔特定事業主〕

管理者
消防長

目 次

第1章	茨城西南地方広域市町村圏事務組合職員ワークライフバランス推進計画について	
1	計画の位置づけ	1
2	計画が目指すべき姿	1
3	計画期間	2
4	計画の対象職員	2
5	推進体制	2
第2章	茨城西南地方広域市町村圏事務組合の取組み	
1	特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組み	3
2	特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組み	3
第3章	現状と課題	
1	ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正	5
2	男性の育児・家事への参加の促進	5
3	女性活躍の推進	6
第4章	ワークライフバランスを推進するための目標と取組み	
1	目標	8
2	取組内容	
	取組1 長時間労働の是正等に向けた取組み	8
	取組2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組み	9
	取組3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組み	11
第5章	女性活躍を推進するための目標と取組み	
1	目標	12
2	取組内容	
	取組1 女性職員の活躍を推進するための取組み	13

第1章 茨城西南地方広域市町村圏事務組合ワークライフ バランス推進計画について

1 計画の位置づけ

平成15年7月、急速な少子社会の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的に、10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が成立しました。

この法律は、地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、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「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

茨城西南地方広域市町村圏事務組合では、平成17年4月に構成自治体である古河市の特定事業主行動計画に連名で参画し、平成17年度から21年度までの5か年間、平成22年度から26年度までの5か年間、それぞれ特定事業主行動計画を定め、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備のため、取組を実施してきました。

その後、次世代法の改正が行われ、平成27年度から令和6年度までに取組期間が延長となっており、引き続き計画に基づいた取組が求められています。

また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「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、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

当事務組合では、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図ることができる環境が必要不可欠であるとの認識から、この2つの法律に基づき、平成28年度から令和2年度までの特定事業主行動計画を一体的に策定し、取り組んでいるところです。

なお、今回から、当事務組合独自に計画を策定することといたします。

2 計画が目指すべき姿

全職員がその健康を維持し、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することを目指します。

現在の我が国は、少子高齢社会の進行と人口減少時代の到来に加え、核家族化が進み、子育てや介護等、家庭や地域でお互いに助け合う機能が弱まるなど社会環境が変化し、行政上の課題は年々複雑化・高度化しています。

これに対応していくためには、職員一人ひとりがいきいきと働き、また、様々な視点、経験、価値観を持った人材をいかし、政策の質や住民サービスの向上を図っていくことが必要です。

そのため、働き方改革を推進し、長時間労働を抑制するとともに、女性職員の育成・登用を始め、多様な人材を活かす組織運営を進めることで、子育てや介護を担う職員だけでなく男女共に全ての職員が、意欲と能力の向上を発揮できる職場環境作りを進め、組織力

の向上を図ります。

3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とし、計画期間内であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

ただし、次世代法の期間が延長されない場合は、次世代法に基づく計画については、令和6年度までの4年間とします。

4 計画の対象職員

茨城西南地方広域市町村圏事務組合の全職員

5 推進体制

事務局が計画の主体として、実施状況の把握や課題の解決等に必要な措置を行い、本計画を推進していきます。本計画を効果的に進めるために、全ての職員の理解を得ながら当事務組合全体で取り組んでいきます。

また、毎年少なくとも一回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等をホームページに公表します。

第2章 茨城西南地方広域市町村圏事務組合の取組み

1 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組み

(1) 前回計画の取組結果

- ・年次休暇取得状況（1人当たりの日数）

H28	H29	H30	R1	目標値
15.2	9.4	11.8	5.9	14

- ・男女別の育児休業取得率

	H28	H29	H30	R1	目標値
男性	0%	0%	0%	0%	10%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(2) 前回計画期間中の新たな取組

- ・看護休暇の拡充（未就学児⇒小学校三年生） 【平成30年度】
- ・規則等の改正による時間外勤務時間の上限設定 【平成31年度】

2 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組み

(1) 前回計画の取組結果

- ・管理職の女性割合

	H28	H29	H30	R1	R2
課長補佐相当職以上の女性職員	3.9%	0%	0%	0%	0%

令和2年度までの目標値：

課長補佐相当職 30%、課長相当職 20%、部長相当職 10%

《参 考》

① 女性係長の人数（各年度4月1日時点）

	H28	H29	H30	R1	R2
行政職（事務職）	4人	1人	1人	2人	3人
行政職（支援員等）	0人	0人	0人	0人	0人
合計	4人	1人	1人	2人	3人

※消防職は、勤務年数が浅く、昇格基準に達している者が不存在

② 女性職員数（各年度4月1日時点、令和2年度は12月末）

	H28	H29	H30	R1	R2
行政職（事務職）	7人	7人	7人	5人	5人
行政職（支援員等）	10人	9人	9人	8人	8人
消防職	1人	1人	3人	5人	5人
合計	18人	17人	19人	18人	18人

③ 職員数に対する女性職員の比率（各年度4月1日時点、令和2年度は12月末）

	H28	H29	H30	R1	R2
行政職（事務職）	77.8%	77.8%	77.8%	71.4%	55.6%
行政職（支援員等）	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	0.2%	0.2%	0.7%	0.7%	1.1%
合計	3.9%	3.8%	4.1%	3.9%	3.8%

④ 職員採用試験における女性の応募者数

	H28	H29	H30	R1	R2
行政職（事務職）	0人	0人	0人	1人	2人
行政職（支援員等）	0人	0人	0人	0人	2人
消防職	0人	3人	2人	1人	1人
合計	0人	3人	2人	2人	5人

※行政職（事務職）は、令和元年度、2年度のみ採用試験実施

※行政職（支援員等）は、令和2年度のみ採用試験実施

第3章 現状と課題

1 ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正

長時間の労働は職員の心身の健康にも影響を及ぼすほか、長時間労働を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものです。今後、少子高齢化や共働き世代の増加が進む中では、育児や介護を担うなど時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。

全ての職員が仕事上の責任を果たす一方で、健康で豊かな生活ができるようワークライフバランスを推進し、家庭生活や私生活のための時間の確保が必要となります。

職員の超過勤務の状況ですが、表1のとおり平成30年度までは低く推移していましたが、令和元年度に急激に増えており、増加傾向の兆しがあります。

表1：超過勤務の状況（月平均時間）

H28	H29	H30	R1
2.4H	2.6H	2.5H	6.0H

2 男性の育児・家事への参加の促進

少子高齢社会の急速な進展により、世帯構成も変化しており、共働き世帯は増加の傾向にあります。さらに、核家族世帯も増加しており、頼れる親や親族が近くにおらず、家事・育児等の担い手が限られる家庭は増加しています。

本計画を策定するにあたり職員アンケートを実施し、そのアンケートにおいて家事の分担について調査したところ、結果は表2、3のとおりとなりました。

職員の夫婦の家事分担の状況をみると、10代から30代の男性職員は、家事・育児の分担が進んでいる傾向が見られますが、世代が上がるごとに、家事・育児の分担は、男性より女性の負担が多くなる傾向にあります。女性職員は、全体的に男性の負担より女性の負担が多い傾向にあります。

男性職員が、育児休暇又は育児休業を取得しなかった理由として多かった回答のひとつとして、「自分以外に育児をする人がいたため」とあることから、職員の中でも男女の固定的な役割分担意識が残っており、女性の活躍機会の喪失や仕事と家庭の両立を困難にしている要因の一つとなっていると考えられます。

今後、更に共働き世帯や核家族が増加する中で、女性が仕事と家庭を両立し、職場において活躍できるようにするためには、職場や家庭などに残っている男女の固定的な役割分担意識を変革し、男性の家事・育児への参加促進を図ることが課題です。

表 2：家事分担割合（男性）

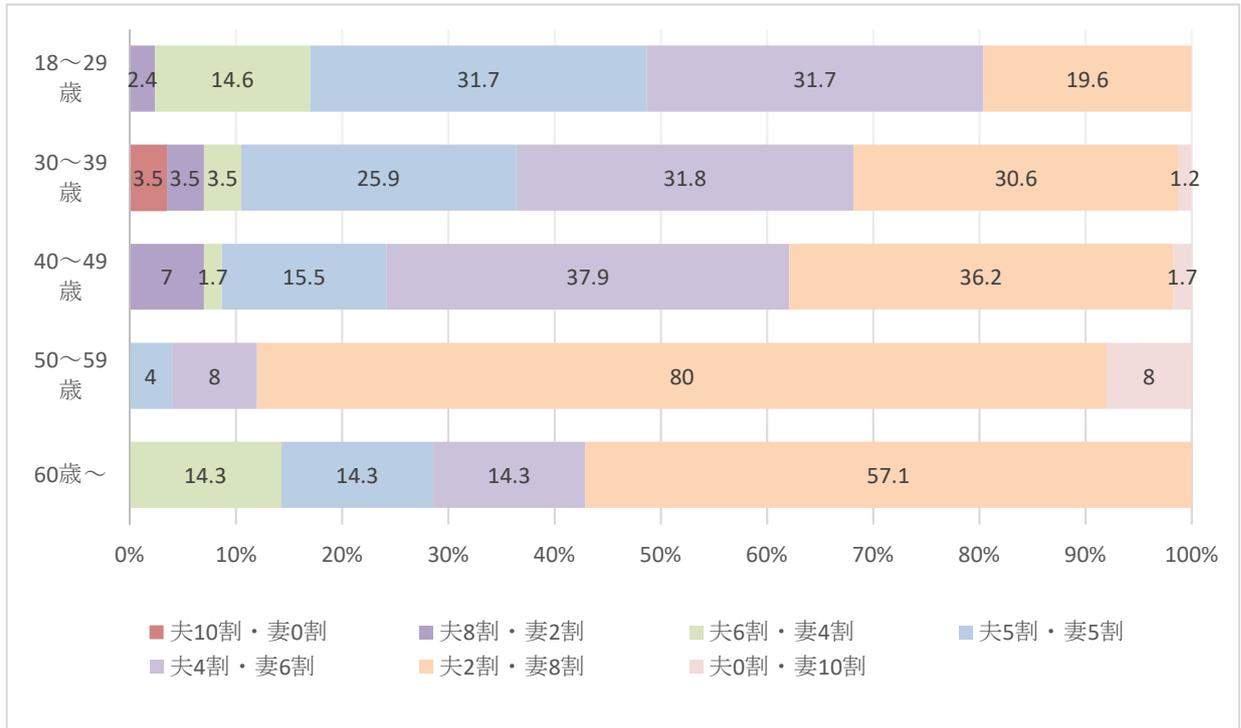
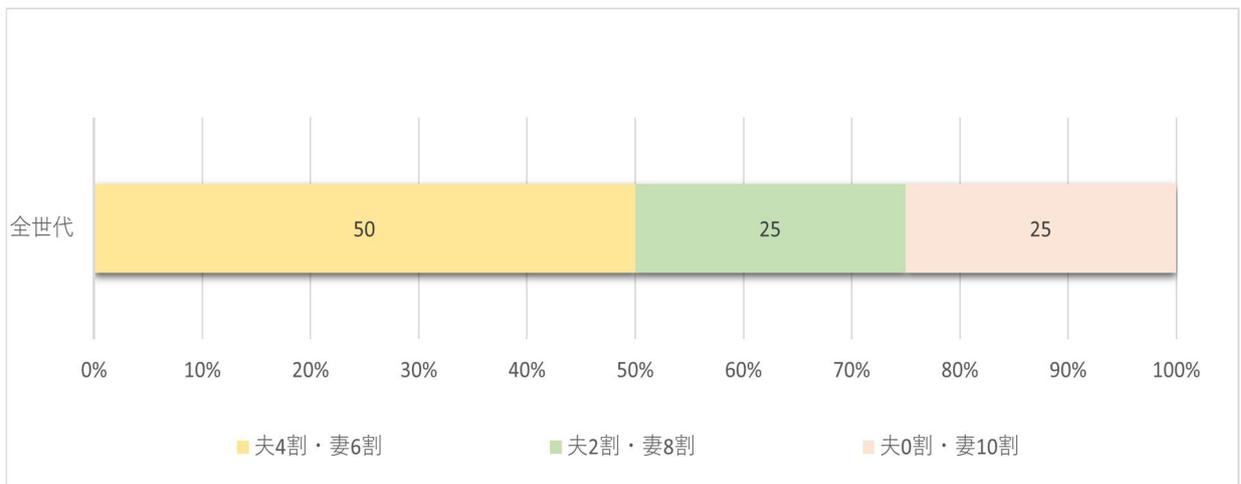


表 3：家事分担割合（女性）



3 女性活躍の推進

住民の多様なニーズに対応するために、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への参画拡大を行い、女性の視点を行政運営にいかしていくことは、行政サービスや政策の質を高めていくことになります。

しかし、当事務組合における職員の男女構成比率は、男性96.2%、女性3.8%の状況となっております。職種別の男女構成比率は、消防職で男性98.9%、女性1.1%であり、行政職（事務職）で男性44.4%、女性55.6%、利根老人ホームの支援員は女性が100%を占めてお

り、職種によって、性別に偏りが生じています。これらの原因については、採用自体の問題ではなく、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることに起因しているものと考えます。

このような状況の中、令和2年4月時点の管理職における女性の割合は、課長補佐級以上が0%となっております。

職員アンケートでは、「退職までに昇進したい役職」について調査をしたところ、結果は表4、5のとおりとなりました。

部長級（事務局長、消防長）、副部長・理事・参事級（消防次長、参事、事務局次長、利根老人ホーム所長）まで昇進したいと回答した女性職員は、0%でした。一方で、「昇進を望まない」と回答した女性職員の割合は、女性職員全体の47.1%と半数近くを占めております。「昇進を望まない」と回答した理由は、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が最多であり、女性が家事・育児などで時間的な制約がある場合でも、管理職として活躍する意欲を持てるよう、長時間労働の是正や男性の家事・育児参加促進などの取組みも含めて、女性の活躍の推進を図っていくことが課題です。

表4：キャリアデザイン（男性）

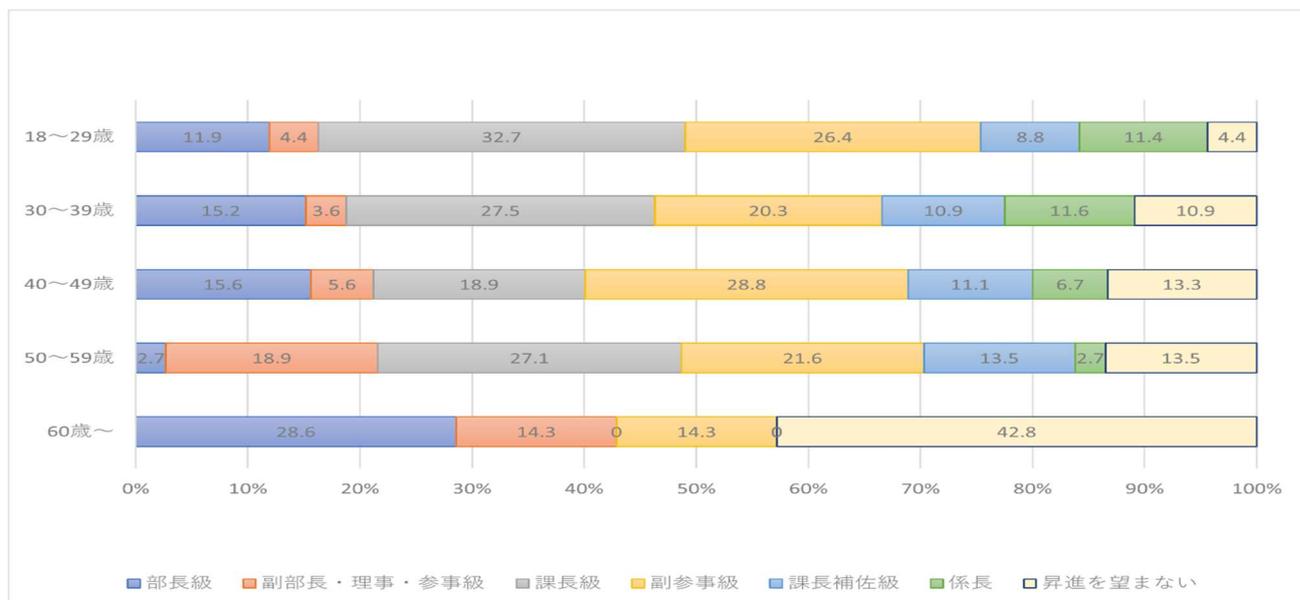
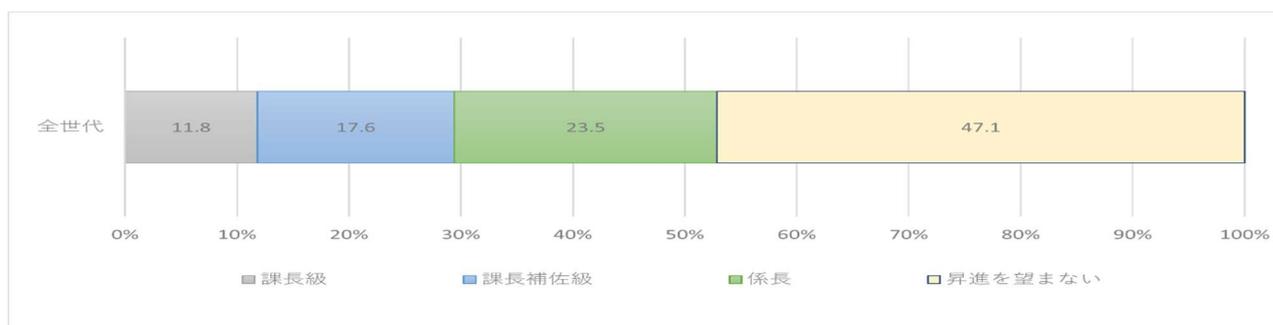


表5：キャリアデザイン（女性）



第4章 ワークライフバランスを推進するための目標と取組み

※この章は、次世代法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。

1 目標

前回計画において、女性職員の育児休暇の取得率は目標を達成したものの、他の目標は達成できていないため、引続き前回計画と同じ目標とします。また、出産補助休暇と男性の育児参加のための休暇の取得率を設定します。

- ・年次休暇取得日数 : 14日
- ・育児休業取得率 : 男性 10% / 女性 100%
- ・出産補助休暇と男性の育児参加のための休暇取得率 : 100%

2 取組内容

第3章の課題や次世代法の基本理念や行動計画策定指針の趣旨等を踏まえ、次の3つの取組みを進めます。

取組1 長時間労働の是正等に向けた取組み

これまでの取組みを継続するほか、ICTの活用等による業務の効率化を図ることにより、さらなる長時間労働の是正に努めていきます。

(1) 職員の意識の向上

職員一人ひとりが定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについてしっかりと理解した上、職場内での協力体制を強化し、職場全体で超過勤務を縮減する雰囲気づくりと意識の向上を図ります。

人事担当部署は、各課・施設の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、該当する管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(2) ノー残業デーの徹底

現在、毎週2回（水・金曜日）を「ノー残業デー」として定め、定時退庁を推進します。

(3) 事務の簡素化・合理化推進

会議資料の事前配付や庁内イントラ機能の活用により、会議、打合せ時間の短時間化を図るものとします。

- ・事務処理について相互支援を容易にするため、事務処理のマニュアル化を図ります。
- ・新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止し

ます。

(4) ICTの活用

単純作業を省力化・効率化するため、AIやRPA等のテクノロジーを活用し業務の効率化を推進していきます。

(5) 適切な組織及び人員配置

課内、係内等の業務の平準化や組織再編の検討、適正配置による業務量格差の是正に取り組みます。また、必要に応じて業務量調査等を行い、必要な人員配置の検討を行います。

(6) 多様な働き方の促進

時差出勤の活用やテレワークの導入など多様な働き方について検討し、超過勤務の縮減を図ります。

取組 2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組み

職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が、互いの立場を認め合い、コミュニケーションをしっかりと取りながら、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境作りを進めることが大切です。

また、両立支援として特に重要な取組みは、男性職員の家事・育児への参画の促進です。共働き世帯や核家族が増加する中で、男性が積極的に家事や育児を行わなければ、これまでのように女性の家庭内における負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。

このため、男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら、仕事でも活躍できる職場の実現に向けて、職員一人ひとりの意識の改革を促すとともに、男性の育児休業などの両立支援制度の活用を推進していきます。

(1) 妊娠中及び出生後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前産後休暇等の特別休暇制度について周知徹底を図ります。

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・妊娠中の職員に対しては超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい職場雰囲気醸成に努めます。妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについての説明の徹底を図ります。また、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。

- ・所属部署の管理職員等は、育児休業中の職員に対して、定期的に情報提供を行います。

す。

- ・所属部署の管理職員等は、職場復帰する際、円滑に職場復帰できるよう支援します。

育児休業に伴い部署内（所属）職員の事務分担を見直し、対応が困難な場合には代替職員の確保に努めます。

（３）子育てに応じた人事上の配慮

子どもが生まれる予定の職員、子育てに関して人事上の配慮を求める職員は、早めに所属長を通して人事担当部署へ申し出るものとします。

人事担当部署においては、職員からの申し出をもとに、可能な範囲で各職員の状況に応じた人事上の配慮に努めるものとします。

（４）男性職員の家庭参画に対する理解促進

男性職員が家事・育児に参画する時間を十分に確保できるよう、育児に関する休暇制度の周知を図りながら、男性職員の家庭参画に対して職場内での一層の理解促進に努めます。

（５）子どもの出生時等における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年次休暇の取得促進を図ります。妊娠中の配偶者の定期健康検査日における年次休暇の取得促進を図ります。

（６）男性職員の育児休業等の取得促進

「男性職員の育児休業取得率 10%」、「男性の育児参加のための休暇取得率 100%」という目標の達成のために、男性職員に直接、休暇制度の説明を行うなどして家庭参画への理解を深めてもらい、育児休業等の取得を推進していきます。

（７）家族の看護・介護をするための特別休暇等の取得促進

平成30年度に看護休暇の対象児童を未就学児から小学校3年生まで拡充し、職員に周知しています。看護休暇の取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職場全体で支援するものとします。また、介護休暇等の取得を希望する職員にも同様の支援をするものとします。

（８）休暇の取得促進

管理職員は、その責務の一環として、部下の年次休暇等の取得状況を把握し、適切な休暇取得に向けた効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに努めるものとします。

- ・子どもの予防接種実施日及び健康診査日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・入学式、卒業式、授業・保育参観、発表会、運動会などの学校（幼稚園、保育所など）行事やPTA（保護者会など）活動日における年次休暇の取得促進を図ります。

- ・月曜日や金曜日又は国民の休日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇の促進を図ります。
- ・永年勤続職員を対象とした3日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・休日勤務を実施した際には、振替休暇を計画的に取得します。

取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組み

職員一人ひとりが、自らの希望やライフステージに応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて、豊かな生活を過ごすことができるよう、全ての職員にとって働きやすい職場環境を構築します。

(1) 職員の健康管理への配慮

職員の健康は業務の生産性に大きく影響します。心身の不調を抱える職員をケアするだけでなく、予防や健康増進の見地からも様々な取組みを進めます。ストレスチェックを実施し、ストレスが高い状態の場合には医師による面接指導を行います。

また、職員の心の健康増進と予防対策に重点を置きながら、職員の職場復帰支援と再発防止に向けて、総合的な対策を図ります。

(2) 再任用職員が活躍できる職場作り

再任用職員がこれまでの知見・経験をいかし、高い意欲を持って、いきいきと勤務し、活躍できる職場作りに努めます。

(3) ハラスメントの防止

ハラスメントは相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。ハラスメントを受けると、仕事への意欲や自信を失うだけでなく、時には心身の健康を害する場合があります。

全職員がハラスメントへの意識を高め、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場作りに努めます。

第5章 女性活躍を推進するための目標と取組み

※この章は、女性活躍推進法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。

1 目標

急速な少子高齢社会の進展とともに、今後生産年齢人口が減少する中で、国民の需要の多様化やその他の社会経済情勢の変化に対応するため、女性活躍の推進は我が国の喫緊の課題です。一方、当事務組合においても、多様な背景や経験を有する職員が住民サービスを提供することにより、さまざまな状況にある住民への対応能力の向上をはかるために、女性の視点を行政組織の運営に生かしていくことが不可欠です。

当事務組合における女性職員の数は、令和2年12月時点で行政職員13人、消防職員5人で合計18人と、組織全体のわずか3.8%の状況です。

女性行政職員13人のうち、5人は事務局及び消防本部・利根老人ホームの事務職員として、8人は利根老人ホームの支援員として、従事しています。

職種別の男女構成比率は、行政職（事務職）で女性は55.6%、利根老人ホームの支援員では女性が100%を占めていますが、女性消防職員について、総務省消防庁では、各自治体の消防全体における女性消防職員の比率を、令和8年（2026年）3月末までに5%に引き上げることを数値目標としていますが、当事務組合における5人の女性消防職員は、採用年数が浅く、全消防職員数比率の1.1%を占めるにとどまっております。

以上のことから、今後の女性職員採用については、行政職員は、当組合定数条例に定められている範囲で、定年等による退職職員に対する補充を行うなかで、女性を積極的に採用していくこととします。消防職員は、今の在職する女性職員数等を勘案し、女性消防職員の比率を令和8年3月末までに、総務省消防庁が示す数値の「5%」を目標とします。この目標値達成に向けて、女性の受験者数が増加するような取組みもしてまいります。

また、当事務組合で管理職員（課長補佐以上）に登用されている女性職員は、現在行政職員及び消防職員ともいない状況です。今後は、女性の管理職員の割合を高めるために監督的役職（係長相当職）への積極的な登用を行い、女性活躍の推進を図り、優秀な人材を確保し、知識や経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、女性の育成・登用を進め政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大を行い、行政サービスや政策の質を高めていきます。

ただし、女性活躍の推進にあたっては、長時間労働の是正や男性の家事・育児の参画推進など、第4章のワークライフバランス推進プログラムにおける取組みと密接に関連しています。それらの様々な取組みと併せて、本人の意思も尊重しながら総合的に取り組んでいきます。

《目標値》

- ・女性消防職員の割合：全消防職員の5%とする。
- ・女性の採用試験の受験者数：消防職員における女性の受験者数について、令和2年度実績（1名）より4名引き上げ、毎年5名以上の受験者を募るものとする。
- ・監督的役職への女性登用：現在行政職員における監督的役職（係長相当職）以上の職員は男女合わせて7名で、うち3名（42.8%）が女性である。将来に向け、女性の管理職員への積極的登用が行える環境を整備するため、女性職員の割合を

60%とする。

2 取組内容

第3章の課題や女性活躍推進法の基本理念や行動計画策定指針の趣旨等を踏まえ、次の取組みを進めます。

取組 1 女性職員の活躍を推進するための取組み

1 職員の意識改革

効率的な職務遂行と「ワークライフバランス」を推進するため、最小の経費で最大の効果が上がるように、業務の平準化を図り、性別や年齢、階級を問わず、全職員がやりがいのある職場環境を構築できるよう職員の意識改革に取り組みます。

2 女性の採用拡大に向けた積極的な周知・広報

女性の応募が少ない消防職については、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることも一因であると考えますが、応募者の裾野を広げるため、近隣の学校等を通じて、採用の周知や広報を積極的に行います。また、就職説明会、消防訓練等の機会を利用し、消防の具体的な業務内容や勤務条件の説明を行い、女性が活躍できる職場であることを積極的にPR活動し、採用の拡大につなげます。

3 キャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因の一つとして、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことが挙げられていることから、育児休業中の職員に対し、自主研修の活用を積極的に推進します。また、女性職員が今後どのように仕事をしていきたいかの目標を持ち、その実現のための子育て期においても仕事で活躍できるようにするため、キャリア形成研修等を実施し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成します。

4 ハラスメント等への対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業取得に関するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するための取組みは急務です。ハラスメントは、予防が第一であることから、意識啓発や職員への研修を実施し、セクシュアルハラスメントを含めたハラスメント全般の防止対策に取り組みます。

5 施設等の改善

消防施設について、女性消防職員が今後増加し、安心して業務に従事できるように、各施設における女性専用設備（トイレ、浴室、仮眠室）などの改修整備を計画的に進めます。

茨城西南地方広域市町村圏事務組合職員のワークライフバランス推進計画