

次世代育成支援・女性活躍推進に関する

特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

長野県地方税滞納整理機構

長野県地方税滞納整理機構における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日
長野県地方税滞納整理機構
広域連合長 阿 部 守 一

急速な少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもたちが穏やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とした、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)が、平成 15 年に制定されました。

また、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、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成 27 年には、「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「法」という。)に制定されました。

本計画は、職員を雇用する事業主としての立場から、次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条に基づく「女性職員の活躍の推進に関する行動計画」を一体的な行動計画として策定する特定事業主行動計画です。

1. 特定事業主行動計画推進責任者

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成 27 年政令第 318 号) 第 1 条第 2 項の規定に基づき、法第 15 条第 1 項に規定する特定事業主は広域連合長とし、広域連合長は、その任命する職員についての特定事業主行動計画を策定するものとします。

2. 対象職員

派遣職員及び臨時的任用職員(非常勤職員)を対象とします。

3. 計画期間

本計画の実施期間は、法における今後 10 年間の取り組みのうち、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、目標達成状況や社会情勢等に応じて見直しを行うこととします。

また、必要に応じて職員に対して意識調査を行うものとします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

女性の職業生活において、女性の個性や能力が発揮される職場づくりを推進するとともに、その希望に応じて、女性職員の活躍推進に向けた課題を整理し、組織全体で継続的に本計画の策定・変更及び本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。また、男性職員へも家庭と仕事の両立を目指し、子どもの育児、介護等への積極的参加の意識向上を図っていきます。

本行動計画では、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境の改善、充実及び職員の仕事の調和のため、職員一人ひとりが家庭や地域との連携を得ながら、やりがいを感じて働くことができる職場環境づくりを目指します。

なお、この目標及び取組は、広域連合事務局において、それぞれ仕事と生活の調和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、分析を行った結果、重点的に改善、対応を図るべき課題から順に掲げています。

5. 状況の把握

長野県地方税滞納整理機構は、長野県及び長野県内の全市町村によって構成される広域連合として設立させた特別地方公共団体です。

臨時的任用職員（非常勤職員）以外の職員は、構成団体の県及び市町村から派遣された職員であり、本機構が採用、昇進、人事評価等の人事に関する政策を独自に実施することはできません。人事行政における広域連合長の裁量の余地は乏しく、対応可能な項目は事務の運営に関わる事項に限定されます。

そのため、法に基づく特定事業主行動計画等に関する府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づく、本機構が把握する項目は次のとおりです。

- (1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- (2) 職員に占める女性の割合
- (3) 管理的地位にある職員に占める女性の割合
- (4) 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及び取得日数
- (5) 育児休業取得及び取得日数
- (6) 年次休暇等の取得率

6. 現状の分析結果

- (1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 27 年 4 月から平成 28 年 2 月までの超過勤務時間の総時間は、2,594 時間となつ

ており、管理職を除く職員1人の月当たりの平均の超過勤務時間は、15.4時間で年間平均では184.8時間の超過勤務時間数です。(派遣職員14名)

なお、臨時的任用職員(非常勤職員)は超過勤務の実績はありません。

(2) 職員に占める女性の割合

平成27年度に初めて構成団体から女性職員が派遣されました。派遣職員のうち、女性職員の割合は11.8%です。(17名中2名)

また、臨時的任用職員の女性職員の割合は60.0%(5名中3名)です。

全体に占める女性職員の割合は22.7%となります。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

管理的地位にある女性職員はいませんでした。

(4) 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及び平均取得日数

平成27年に派遣在職している男性職員の配偶者出産のための休暇取得は1人で2日の実績、育児参加のための休暇取得は1人で4日間の実績がありました。

(5) 育児休業取得及び取得期間

平成27年に育児休業の取得の実績はありません。

(6) 年次休暇等の取得率

平成27年中の年次休暇の取得率は、派遣職員にあっては43.8%、非常勤職員にあっては、92.6%の取得率です。

7. 目標設定及び具体的な取り組みについて

(1) 超過勤務の縮減

職員の業務分担、配置を柔軟に運用し、各職員の業務量の平準化を図るとともに、限られた時間を効果的に生かせるよう職場環境を整備し、長時間の超過勤務の縮減に取り組みます。

【目標】

- ① 深夜及び休日の時間外勤務を行わないよう配慮します。
- ② 週1日「ノー残業デー」を設け、管理職が率先して定時退庁し、各職員に早期退庁を勧奨します。
- ③ 柔軟な働き方を図るため、早出遅出勤務制度(フレックスタイム等)の活用に向けて試行の取組を行います。

- ④ 既存業務等について見直しを行い、事務の廃止合理化を推進します。
- ⑤ 上記取組により、平成 32 年度までに派遣職員の年間平均超過勤務時間を平成 27 年度水準から 1 割以上の縮減を目指します。

(2) 女性職員の職業生活における意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援

女性職員にキャリア形成に向けた研修等への参加を促し、積極的な研修の受講によりスキルアップを図り活躍を推進します。

また、職員は構成団体から派遣された職員で構成されていますが、女性の積極的な配置を行うため、派遣元団体に本計画の取組について理解を求めるとともに協力をお願いします。

【目標】

- ① 平成 32 年度までに、派遣職員に占める女性の割合を、平成 27 年度実績より段階的に引き上げます。
- ② 平成 32 年度までのできるだけ早い段階で、管理的地位にある女性職員の派遣受入を図ります。

(3) 男性職員の子育て等育児参加の推進

男性職員の家事や育児、介護をしながら活躍できる職場環境を整備し、仕事と子育ての両立を推進します。子どもの看護休暇、出生時における父親の特別休暇等の周知を図るとともに、取得を希望する職員に対して、その取得に対して適切な対応を行います。

【目標】

- ① 子育て等の目的のための休暇を希望する職員に対して、100%取得できるよう促進を図ります。
- ② 配偶者の出産の付き添いや介助が必要のための配偶者出産休暇、配偶者の出産前後や小学校就学前の子の養育が必要な場合の育児参加休暇及び子の看護が必要な場合の看護休暇を取得できるよう配慮します。
- ③ 子の養育のため早出遅出勤務が必要な時は、その請求を認めるよう配慮するとともに、相互応援体制の整備を推進します。

(4) 年次休暇取得の推進

研修等を通じて年次休暇の取得の推進を図り、非常勤職員を含む全ての職員が必要な時に休暇が取得できる職場環境を醸成します。

【目標】

- ① 管理監督者が率先して休暇を取得し、他の職員が取得しやすい職場環境の醸成

を行います。

- ② 子の入学（園）式、卒業（園）式、運動会、参観日等の行事に参加するための年次休暇の取得の取組を行います。
- ③ 子の長期休み（春、夏、冬休み）に合わせた年次休暇取得の促進を図ります。
- ④ 週休日、祝日を組み合わせた連続休暇等の促進を促します。
- ⑤ 上記取組により、派遣職員の取得割合を 60%以上に引き上げます。

8. その他次世代育成支援及び女性職員活躍に関する取り組みについて

(1) 次世代育成支援対策に関する取組

次世代支援対策は、家庭や職場だけではなく、学校や地域の連携の中で行われるものです。職員も地域社会の構成員であり、地域における子育て支援に積極的な参加を促します。

- ア スポーツや文化活動など地域で実施される各種子育て支援活動などへ参加
- イ 地域の自主的な防犯活動や未成年者犯罪防止の活動等への職員の参加

(2) 女性職員活躍に関する取り組み

母性保護や子どもを健やかに育てるために、各種制度を積極的に活用し 仕事と子育ての両立を目指します。

- ア 出産、子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な職場運用を図ります。
- イ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないようにします。
- ウ 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止及び排除に努めます。