

幡多広域市町村圏事務組合  
【次世代育成支援対策推進法】及び【女性活躍推進法に基づく】  
特定事業主行動計画  
(計画期間：令和8年度～令和12年度)

令和8年4月1日  
幡多広域市町村圏事務組合

この計画は、令和3年9月に策定した幡多広域市町村圏事務組合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（以下「前計画」という。）が令和8年3月末で終了したことから、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）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。）に基づき、幡多広域市町村圏事務組合特定事業主計画（以下「本計画」という。）として新たに策定しました。

本計画においては、前計画の達成状況を踏まえた目標を設定し、仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、全職員がそれぞれのライフステージに合わせて、ワークライフバランスのとれた職場環境をつくることを目指します。

## 第1 計画の概要

### 1 目的

#### (1) 次世代育成支援に関すること

本計画は、急速な少子化や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした次世代育成法に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する職員の意識の醸成及び環境の整備を計画的に促進することを目的とします。

#### (2) 女性の職業生活における活躍の促進に関すること

本計画は、女性はその個性と能力を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立に資する雇用環境の整備等に取り組むことにより、女性が活躍できる社会の実現を目的とした女性活躍推進法の策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、育児休業など現行制度の積極的な活用、長時間労働の解消に取り組むことにより、女性の活躍を総合的に推進することを目的とします。

### 2 計画の期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

### 3 計画の見直し

本計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、組合職員の現状等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 第2 これまでの取り組み結果

### 1 配偶者出産休暇の取得率

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数	0	1	0	0
取得者数	0	0	0	0
取得率(%)	0	0	0	0

対象者が少ない事もありますが、令和3年度から令和6年度の平均取得率80%の目標値には至っていません。新たな職員も採用となったことから、対象職員には取得を促し、併せて取得しやすい職場環境をつくるよう努めていきます。

### 2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	対象人数	取得人数	取得率(%)	対象人数	取得人数	取得率(%)	対象人数	取得人数	取得率(%)
男性	1	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0

令和3年度から令和6年度の平均取得率女性100%、男性30%以上としておりましたが、目標には至っておりません。対象職員が1名であったこともありますが、配偶者出産休暇の取得とも合わせ、対象職員には取得を促すよう努めます。

### 3 時間外勤務の縮減 (職員一人当たりの月平均時間外勤務時間)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
3.3時間	3.9時間	3.8時間	3.7時間

計画目標である令和6年度における職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数10時間以下はもちろん、令和3年度から毎年平均的に4時間弱となっております。今後も時間外勤務時間の縮減に努めます。また、時間外勤務が特定の職員に集中することのないよう注視し、業務の見直し等にも努めます。

### 4 年次有給休暇の取得の促進 (職員一人当たりの月平均有給取得日数)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
2日	2日	3日	2日

令和6年度における年間の平均取得日数12日の目標に対して、令和3年から目標値は超えており、年々取得しやすい環境になっていることが考えられます。しかし、職員に偏りがあることから、今後は、年次有給休暇の目的として、職員の疲労回復、健康の維持・増進、その他福祉向上を図るために利用される制度であることを、職員全員が十分に理解し、職員個人の休暇を取得する意識づけと年次有給休暇の計画的使用の促進を図るための職場の雰囲気づくりに努めます。

また、子育て世帯の職員に対しては、安心して子育てのために年次有給休暇が取得できるよう、職場内において相互応援ができる体制をつくります。

### 第3 本計画の目標と具体的な取組

第2の「これまでの取り組み結果」を踏まえ、次の項目を重点項目とし、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法等に基づき、すべての職員が働きやすく、また、働きがいのある職場づくりを目指した目標を設定します。

#### 1 育児休業の取得率アップ

出産、育児に際し、男性が積極的にサポートすることで、女性の体力的、精神的な安定だけでなく、子育てに対する責任や喜びを共に感じることができます。そのために、男女ともに仕事と子育ての両立が可能な職場環境の整備を目指し、次のような目標を設定し取組みます。

##### 【計画目標】

令和12年度における

女性職員の出産休暇取得率	100%
男性職員配偶者の出産休暇取得率	50%
女性職員の子の看護休暇取得率	80%
男性職員の子の看護休暇取得率	50%

##### 【具体的な取組】

- (1)子どもの出生が見込まれる男性職員の把握に努め、出産から育児に係る休暇等の取得促進を図ります。
- (2)育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を充実させる。
- (3)こどもの看護及び式典行事参加の特別休暇等を周知するとともに、取得しやすい職場環境の整備に努める。

#### 2 時間外勤務時間の縮減

恒常的な時間外労働は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、家事や育児の家庭生活へも影響を及ぼします。さらに、余暇における健康づくりや趣味を楽しむ時間など、心身とも

に豊かな生活の実現を阻むものとなるため、次のような目標を設定し、取り組みます。

**【計画目標】**

令和 12 年度における職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 5 時間以下

**【具体的な取組】**

- (1) 時間外勤務が一部の職員に偏らないよう、業務及び事務分担の見直しを図り、業務の平準化に努めます。
- (2) 毎週金曜日は、「ノー残業デイ」として、管理職は職員に早期の退庁を促すこと、また職員間でも退庁の促しを図るよう努めます。

3 年次有給休暇の取得促進

仕事に対する意欲を沸き立たせるために、有給休暇の取得によって、心身ともにリフレッシュすることが望まれます。しかし、少人数の職場では周囲へのためらいも感じやすく、休まない職員もでてきます。そこで、次のような目標を掲げ、取り組みます。

**【計画目標】**

令和 12 年度における年間の平均取得日数 18 日

**【具体的な取組】**

- (1) 年次有給休暇の取得が、担当の職務や職責、また一部の職員に偏らないよう全職員が平均的に年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをするよう管理職及び全職員に周知する。
- (2) こどもの学校行事、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間など長期の休暇前後における年次有給休暇の取得を促進する。

4 介護等を行うための休暇取得の促進

介護と仕事の両立が困難にならないよう、休暇が取得しやすい体制をつくることで、一人で抱え込まず、介護休暇等の取得がしやすい職場環境づくりに取り組みます。

**【計画目標】**

令和 12 年度における年間の平均取得日数 10 日

**【具体的な取組】**

- (1) 日頃から職員間でお互いの業務の把握をし、円滑な業務遂行が可能な状況を整えることで、介護休業など取得にためらわない職場体制を目指す。
- (2) 介護休業手当金などの経済的支援措置について周知を図る。