

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

**中新川広域行政事務組合
特定事業主行動計画**

令和8年3月

I 総論

1 目的

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会環境・職場環境等の整備に取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が制定されました。

また、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場環境の構築を目的として、平成27年8月に「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。）」が成立しました。

当組合では、これらの法律に基づき行動計画を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力を十分に発揮できるよう支援してきました。

令和2年4月には、両計画の趣旨や取り組み内容が密接に関連していることから、一体化した「中新川広域行政事務組合特定事業主行動計画」を策定しました。

策定から6年が経過し、育児や介護との両立、働き方の多様化が進む中で、男女を問わず、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい環境づくりをさらに推進するため、新たな計画を策定します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

（次世代育成法は、令和7年度までの時限立法でしたが、令和7年4月1日の改正により令和17年3月31日まで延長されました。女性活躍推進法についても、引き続き一体的に計画を進めます。）

3 計画推進体制

本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等は、各所属長等で構成する「中新川広域行政事務組合特定事業主行動計画策定・検討委員会」において行います。

II 現状の分析

当組合における次世代育成支援および女性活躍推進に関する状況を分析した結果、年次有給休暇の平均取得日数は令和2年の8.6日から令和6年の13.7日へと増加し、令和3年3月に策定した前計画で令和7年度の目標として掲げた年間14日に近づいています。職員の意識向上や業務調整の取り組みが一定の成果を上げたと考えられます。

一方で、職員間の取得状況に差がある可能性があるため、本計画ではより均一な取得促進策が求められます。

① 職員の採用状況 (各年度4月1日現在)

採用年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用数 (うち女性)	—	2人 (1人)	1人 (0人)	2人 (1人)	—

② 継続勤務年数 (年) (各年度4月1日現在)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	23.3年	21.6年	17.1年	17.9年	21.0年
女性	14.2年	15.8年	16.8年	14.8年	14.3年
差	9.1年	5.8年	0.3年	3.1年	6.7年

※ 任期の定めのない職員のみを対象としています。

※ 当組合は職員数が比較的少ないため、年度ごとの採用や退職、異動の有無が平均勤続年数に大きく影響する傾向があります。令和5年度については、前年度途中の職員採用に加え、構成町村との人事交流に伴う職員の異動があり、男性の平均勤続年数が大きく低下しています。

※ 計画期間全体としては、男女の勤続年数の差は徐々に縮小しており、長期的には改善傾向にあるといえます。

③ 時間外勤務の状況【月平均（h）】 (各年度実績)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
全体	6.1h	7.4h	9.7h	9.9h	7.9h
男性	6.7h	6.5h	7.7h	7.0h	6.4h
女性	5.9h	7.8h	10.8h	11.7h	8.9h

④ 各役職段階の女性割合（%） (各年度4月1日現在)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長相当職	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%
課長補佐相当職	25.0%	33.3%	33.3%	33.3%	25.0%
係長相当職	66.7%	80.0%	71.4%	57.1%	80.0%

⑤ 男女別育児休業等の取得状況（%） (各年度実績)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	—	—	—	—	—
女性	100%	—	—	100%	—

⑥ 男性職員の配偶者出産休暇等 (各年度実績)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
対象者数	—	1人	—	—	—
取得者数	—	1人	—	—	—
取得日数	—	2日	—	—	—

⑦ 年次有給休暇の平均取得日数（日） (各年度実績)

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
8.6日	10.7日	10.7日	12.5日	13.7日

III 具体的な取り組み（特定事業主行動計画）

1. 職員の勤務環境に関すること

（1）妊娠中及び出産後等における配慮

- ・ 出産・育児に関する制度を職員に分かりやすく周知し、利用促進を図ります。
- ・ 各種制度の改正があった場合は、丁寧な周知に努めます。
- ・ 所属長は、職員本人または配偶者の妊娠を把握した際、制度利用につながる情報提供を行います。
- ・ 不妊治療を受ける職員が時間を確保しやすい職場環境づくりに努めます。

（2）男性職員の育児休業や特別休暇等の取得促進

- ・ 所属長は、配偶者の出産前後に必要な休暇を柔軟に取得できるよう支援します。
- ・ 男性職員から配偶者の妊娠の申出があった場合、育児休業取得の意向確認や業務調整を行います。

（3）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

- ・ 所属長は、育児休業者の希望に応じて、業務状況や制度情報を提供し、復帰後も育児状況に配慮します。

（4）時間外勤務の縮減

- ・ 深夜勤務及び時間外勤務の制限制度を周知します。
- ・ 毎週水曜日・金曜日を定時退庁日とし、所属長が率先して取り組みます。
- ・ 所属長は、時間外勤務が多い職員に対し、健康管理への注意喚起を行います。

- ・ 夜間の時間外勤務は、原則20時30分までとする運用を徹底します。
- ・ 時差出勤やテレワーク等について、管理職員及び人事担当者の理解を深め、育児や介護等により時間制約のある職員が、その状況に応じて柔軟な働き方ができるよう、職場環境の整備を進めます。

(5) 休暇取得の促進

- ・ 職員は、毎月1日以上の子次休暇取得を目標とし、確実な実行を図ります。
- ・ 課長会議、課内連絡等の場において、休暇取得促進を徹底し、意識改革を進めます。
- ・ 業務の相互応援体制を整備し、安心して休暇を取得できる環境をつくります。
- ・ 休暇取得が少ない職員には、管理職が取得を奨励し、管理職自身も率先して休暇を取得します。
- ・ 連続休暇の取得を促進します。
- ・ 介護休暇や介護時間等の制度について、職員が遠慮なく利用できるよう周知を徹底するとともに、管理職員の理解促進を図り、個々の事情に応じた柔軟な働き方を支援します。
- ・ 家族看護休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ・ 子育て世代を含むすべての利用者が安心して施設を利用できるよう、バリアフリー化やユニバーサルデザインの視点を踏まえた環境整備を引き続き進めます。また、窓口対応や案内表示の工夫など、誰にとっても利用しやすい職場づくりに努めます。

- ・ 子育て支援や地域とのつながりに関心を持つ職員が、自主的に研修や関連事業に参加できるよう、必要な情報提供や参加しやすい環境づくりを進めます。また、職員一人ひとりの意欲を尊重し、無理のない範囲での地域連携や学びの機会を支援することで、組織全体の理解促進と働きやすい職場づくりにつなげます。

3 その他（採用広報）

少子化により人材確保が難しくなる中、ホームページやSNSを充実させ、職務や職場の魅力を積極的に発信します。

IV 目標設定

現状分析を踏まえ、次の目標を設定します。

本計画における目標値（令和12年度）は、過去の実績値の推移や職員数の規模、年度毎の変動状況を踏まえ、改善を図る観点から設定しています。

なお、達成状況は年1回、組合ホームページで公表します。

① 年次有給休暇の年間平均取得日数

現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
13.7日	16日

※ 前計画の70%（14日）を踏まえ、職員の健康管理と家庭生活の充実を一層進めるため、目標値を80%（16日）へ上げます。

② 男性職員の育児休業の取得割合

現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
—	85%（2週間以上）

※ 男性職員の育児休業については、国の動向を参考としつつ、短期取得に偏らない実効性のある取得を促す観点から、2週間以上の取得を目標とします。

③ 職員1人あたりの月平均時間外勤務時間

現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
7.9h	6.0h

※ 現状の水準から約25%の縮減を目標とします。

V おわりに

職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立できるよう、全職員が一丸となって取り組みを進めます。各所属では、職場の実情に応じた取り組みを着実に実践し、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを推進します。

前計画期間では年次有給休暇の取得率が向上するなど、働きやすさの向上が進みました。これらの成果と現状の課題を踏まえ、令和12年度に向けた目標を設定しています。

今後も、職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりに取り組み、より良い職場環境の実現を目指します。