

中濃地域広域行政事務組合

特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法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)

中濃地域広域行政事務組合

令和8年4月

1. はじめに

少子高齢化が急速に進む我が国において、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として支援する取組が求められ、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。その取組の一つとして、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」として、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「特定事業主行動計画」の策定を義務付けられました。

さらに、平成 27 年には女性の職業生活における活躍を推進し豊かで活力ある社会の実現を図るために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、こちらも同様に「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

こうした中、本組合においても次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条に基づく特定事業主行動計画を一体的に包括した中濃地域広域行政事務組合特定事業主行動計画を策定し、職員全員が子育てを皆で支えあう環境整備や女性職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

令和 3 年 4 月に策定した前計画の計画期間が終了することに伴い、これまでの取組の成果と課題を検証し、新たな目標を設定し取り組んでいきます。

すべての職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を目的とし、あわせてワークライフバランスの実現を目指して計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定します。

2. 計画の期間等

(1) 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間としますが、情勢の変化や取組の効果、評価を踏まえ、柔軟に見直しを行います。

(2) 計画の実施状況の把握と公表

各年度の実施状況については、翌年度に把握し公表します。

また、把握した結果を踏まえて、ワークライフバランスや女性職員の活躍の推進に資するよう、分析や評価、推進にあたっての課題の整理を行います。

3. これまでの数値目標及び実績

(1) 男性職員の子育て目的の休暇等の促進

【数値目標：配偶者出産休暇及び育児参加休暇5日間以上の休暇取得率100%】

年度	制度が利用可能な男性職員数	配偶者出産特別休暇取得率(2日)	育児参加の特別休暇取得率(5日)	5日以上取得率	育児休業取得者数	育児休業取得率
R2	1人	100%	100%	100%	0人	0%
R3	2人	25%	100%	100%	0人	0%
R4	0人	-	-	-	0人	0%
R5	2人	75%	100%	100%	1人	50%
R6	0人	-	-	-	0人	0%

(2) 年次休暇の取得の推進

【数値目標：年次休暇の平均取得日数10日以上】

年	一般事務職		技能労務職		平均取得日数
	男性	女性	男性	女性	
R2	7.4日	1日	13.6日	-	9.6日
R3	7.8日	9日	14.2日	-	10.8日
R4	10.8日	10日	16.2日	-	13.2日
R5	15.8日	16日	18.2日	-	16.9日
R6	15.2日	15日	16.4日	-	15.7日

4. 数値目標

仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の実現を目指して、次のとおり目標を設定します。

内 容	数値目標
男性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率	100%
年次有給休暇平均取得日数	15日／年

5. 具体的な取組内容

(1) 出産・育児、子育てに関する職場環境の整備

出産・育児、子育てを迎える職員に対して、様々な情報を提供し制度的・経済的不安を軽減するなど、仕事と家庭生活が両立できるような勤務環境の整備に努めます。

- ① 出産や育児に関する各種制度等の情報を発信し周知に努めます。
- ② 母性保護及び母性健康管理に関する諸制度について十分に周知し、必要な職員への利用促進を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて時間外勤務の制限や業務分担の見直しなど負担軽減に努めます。
- ④ 特に新たに子が誕生する男性職員に対して、面談を実施し、部署内で情報を共有のうえ、育児休業や子育てのための休暇を取得できるよう配慮します。
- ⑤ 妊娠を申し出た職員や育児休業中の職員に、その期間中の職務状況の情報共有や経済的支援の諸制度、復帰後の特別休暇等の制度などを周知します。

(2) 年次有給休暇の取得の促進

子育て中の職員だけでなく、すべての職員の休暇取得に対する意識改革を図るとともに、休暇取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- ① 職員会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ② 職員が気兼ねなく、安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。
- ③ 休日と組み合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図ります。

(3) ワークライフバランスの実現に向けた取組

職員が自らの仕事にやりがいや誇りを持ち、能力を十分に発揮していきいきと働くことができるようワークライフバランスの実現を目指した取組を推進していきます。

- ① 朝方や夕時における子どもの送迎や自己啓発活動、親の介護に係る医療機関受診時における送迎等、時差出勤制度の利用を推進します。
- ② 介護休暇や看護休暇等を取得しやすい職場環境やサポート体制づくりに努めます。
- ③ 子育てに関する多様なニーズや価値観に対応できる職場環境について検討を重ねていきます。
- ④ 年次有給休暇の取得の推進等の取組により、仕事をしながら個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができる姿を目指します。

6. おわりに

この計画を実施することにより、一人ひとりがみんなで支え合う子育ての重要性を再認識し、また女性職員を含むすべての職員の個性や能力を十分に発揮して活躍できる職場環境が醸成され、多様化する市民ニーズや変化する社会情勢に対応できる豊かで活力あふれる組織体制へと変革し、ワークライフバランスの実現につながることを期待するものです。

中濃地域広域行政事務組合特定事業主行動計画
(次世代法・女性活躍推進法)

発 行 : 令和8年4月

発行者 : 中濃地域広域行政事務組合

編 集 : 中濃地域広域行政事務組合事務局

501-3217 岐阜県関市下有知字赤谷5960

TEL 0575-25-1411 FAX 0575-23-1094

URL <https://chunou-kouiki.gifu.jp>