

# 第2次特定事業主行動計画

## (前期計画)

鈴鹿亀山地区広域連合



## 第 1 計画の趣旨・目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健全に育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が公布され、地方公共団体は、行政機関として次代を担う子どもたちの健やかな育成に取り組むことのほか、雇用する職員が子育てと仕事を両立し、その子どもたちが健やかに成長することができるよう、特定事業主行動計画を策定するものとされました。

また、女性が職業生活において、その個性と能力を十分発揮して活躍することが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」といいます。）が平成27年9月に施行され、地方公共団体は、本法に基づく特定事業主行動計画を定めなければならないとされました。

これらを受け、本広域連合では、平成19年に次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、平成28年度からは次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定しました。

このたび、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月末まで、女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月末までそれぞれ10年間延長されました。これを受け、引き続き一事業主の立場から特定事業主行動計画を定め、具体的な取組を着実に推進していくことで、職員が仕事と生活の両立を図り、安心して積極的な育児参加ができるとともに、女性の職業生活における活躍を推進する環境づくりを目指し、本計画を策定します。

## 第2 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

令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間を「第2次特定事業主行動計画」の計画期間と定め、半期の5年間をそれぞれ前期・後期の計画期間としています。

## 第3 計画の推進体制

計画推進のためには、職員一人ひとりが計画を認識し、協力し、及び実行していくことが大切ですが、より積極的に計画を推進していくため、事務局長を推進委員長とした計画推進委員会を設置し、情報発信による制度周知、計画推進の円滑な実施、進捗状況や問題点の把握を行うことにより、その後の対策の検討を行いながら、本広域連合全体での計画推進に取り組みます。

また、制度やハラスメント等の相談を受け、安心して各制度が利用できるよう努めます。

### ○計画推進委員会

推進委員長：事務局長

推進委員：総務課長、介護保険課長、消費生活センター所長、

各グループリーダー

事務局：総務課

## 第4 現状と課題

### 1 現状

#### (1) 時間外勤務

##### 【後期計画の目標と実績】

- 目標**
- ・年間総時間外勤務時間数 3、067 時間以内
  - ・一人当たりの年間時間外勤務時間数の平均 108.9時間以内

**実績**

年 度	年間総時間外勤務時間数	1人当たり
令和4年度	3、964時間	129時間
令和5年度	5、686時間	209時間
令和6年度	4、498時間	152時間
平 均	4、716時間	163時間

- 過去3年間は目標を達成できていませんが、令和5年度をピークに改善し、今年度は達成できる見込みです。しかし、年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員は数名います。

#### (2) 年次有給休暇の取得日数

##### 【前期計画の目標と実績】

- 目標**
- ・職員全体の年次有給休暇の取得日数の平均 16日以上

**実績**

年 度	取得日数の平均
令和4年度	14.9日
令和5年度	15.7日
令和6年度	17.2日
平 均	15.9日

- 年々改善し、昨年度において目標を達成している一方で、16日取得できてない職員が数名います。

### (3) 育児休業の取得率

#### 【前期計画の目標と実績】

- 目標**
- ・女性 100%
  - ・男性 50%（3日以上）

**実績**

年 度	取得対象者	取得率
令和4年度	該当なし	－%
令和5年度	1名（女性）	100%
令和6年度	2名（女性）	100%

- 育児休業を取得することができる女性職員の取得率は100%です。
- 男性は対象者がいませんでした。

## 2 課題

全体としては、令和5年度をピークに改善し、概ね目標を達成できているが、一部の職員において、長時間の時間外勤務や、年次有給休暇の少数取得が散見されていることから、これらの平準化が課題となっております。

過度な時間外勤務は、職員の作業効率や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等の参加を妨げます。

また、年次有給休暇の取得は、職員が家族と過ごす時間の確保や、心身ともにリフレッシュできることで、新たな活力を引き出すことにつながり、育児休業の取得により育児に専念し、又は積極的に参加することにより、家族と過ごす時間を大切にし、自らの働き方を見直すきっかけにもなります。

このことから、職員の働き方について、事務の見直しや改善、職員の意識改革、組織的な協力体制づくりなど、より一層の改革に取り組んでいく必要があります。

## 第5 目標

現状把握から、計画において掲げた目標は概ね達成しており、職員の子育てと仕事の両立は着実に進んでいると言えます。

しかし、全体では改善が進んでいるものの、有給取得日数が16日以下の職員、労働基準法で定める時間外勤務時間の上限である年間360時間を超える職員もいることから、平準化に向けた取組が必要と考えられるものもあります。

そこで、本計画における目標を次のとおり設定します。

### 1 時間外勤務時間の縮減

時間外勤務時間が年間360時間を超える職員数を0人にします。

### 2 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を15日以上取得した職員の割合を80%以上とします。

### 3 育児休業の取得促進

女性は100%、男性は50%とし、男性の取得期間については、2週間以上とします。

## 第6 具体的な取組

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 制度の周知と意識啓発

- ・推進委員は、制度を充分理解するとともに、日常から意識し、職員に対して周知を図り、子どもを産みやすく、育てやすい環境づくりに努めます。
- ・職員へ回覧文書等により制度周知を図ります。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・妊娠中や出産後の職員へ、母性保護及び母性健康管理を目的とした各種制度について、周知を図り、適正な制度利用の促進に努めます。
- ・妊娠中や出産後の職員へ、出産費用の給付などの経済的な支援措置について周知します。

#### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・妻の妊娠・出産による男性職員の休暇制度について周知するとともに、男性職員自らも特別休暇について制度の趣旨を理解し、積極的な制度利用に努めます。
- ・男性職員の休暇制度について、職場における理解が得られるよう、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・妻の産前・産後における年次休暇の取得促進に努めます。

#### (4) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

- ・育児休業や育児休業手当などの経済的支援について制度の周知を図ります。
- ・男性職員も育児休業等の休暇制度を利用できることを周知します。
- ・育児休業等経験者に関する情報提供により、育児休業取得者の不安解消に努

めます。

- 制度に対する職員の理解を図り、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 育児休業を取得した職員が育児と仕事を両立し、円滑に職場復帰ができるよう制度説明等の情報提供や職員とのコミュニケーションが図られるよう必要な支援を行います。
- 育児休業に伴うフルタイム・パートタイム会計年度任用職員等の代替職員の配置等の人員配置について検討を図ります。
- 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とならないよう、能力向上のための研修等に積極的に参加できる環境を整えキャリア形成支援を図ります。

#### (5) 勤務時間に対する配慮

- 毎週水曜日及び、夏季休暇取得可能期間中の金曜日についてもノー残業デーであることを周知徹底し、子どもとの触れ合いの時間を増やし、仕事と家庭が両立できるようワークライフバランスの実現を支援します。
- 次世代育成支援の面から子どもと触れ合う機会を増やすため、また、職員の健康管理の面からも時間外勤務の縮減を図ります。
- 計画推進委員会が時間外勤務の状況を把握し、実状に応じた業務分担や業務処理方法の見直しを行います。
- 管理職の職員は、ノー残業デーにかかわらず、率先して定時退庁を心掛けるなど、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。

#### (6) 年次有給休暇の取得促進

- ゴールデンウィークや夏季休暇期間中の連続休暇の取得を推奨します。
- 年次有給休暇の取得しやすい業務体制と雰囲気づくりに努めます。

#### (7) 家庭と仕事の両立を支援する制度の利用促進

- 子どもの看護を行うための休暇について職員への周知を図ります。
- 休暇取得を希望する職員が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

- 子どもの健全育成等に関する地域活動への積極的な参加を促します。
- 子どもを交通事故から守り、安全で安心して育てられるよう、職員に対して、交通ルールの遵守と防止について綱紀粛正通知などを実施します。

#### 3 女性職員の活躍支援

女性の活躍を推進するためには、職場の理解と協力が不可欠となるため、職場全体での理解が必要ですが、特に所属長が意識を持って業務の効率化や、業務の見直しによる作業負担の軽減を図るなど、時間や体力面で過度な負担とならないような環境づくりに努めます。