

「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

揖斐広域連合特定事業主行動計画

令和3年3月

揖斐広域連合

目 次

I 総論	1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 対象	2
4 計画の推進	2
II 具体的な取組	3
1 職員の勤務環境の整備	3
2 女性職員の活躍推進	5

I 総論

1 目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、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、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）を制定し、様々な取組を進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けており、本広域連合においては、次世代法の制定に基づく、「揖斐広域連合特定事業主行動計画」を平成 17 年 3 月に策定し、平成 27 年 4 月に一部見直しを行い、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、女性活躍推進法の規定に基づく、「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を平成 28 年 3 月に策定し、女性職員が活躍できるよう職場環境の整備等に取り組んできました。

今回、令和元年 6 月に女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改正され、女性活躍に向けた課題として、「長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進」に取り組む必要が示されたところであり、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、両法の行動計画を一体として「揖斐広域連合特定事業主行動計画」を策定するものです。

2 計画期間

次世代法は、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間、有効期限が延長されました。また、女性活躍推進法は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法とされています。

本計画の期間は、各法律の後半期間である令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 対象

この計画は、揖斐広域連合の職員（正職員・派遣職員・会計年度任用職員。以下「職員」という。）を対象とします。

4 計画の推進

行動計画を組織的に推進するため、行動計画の目的及び内容等に関する情報提供を積極的に行います。

また、職員の意識調査を定期的を実施するなど、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、期間内においても。必要に応じた見直しを行っていきます。

II 具体的な取組

1 職員の勤務環境の整備 ～ワーク・ライフ・バランスの実現～

全職員がそれぞれのライフステージにあわせて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方ができるような取組みを推進します。

また、職員が多様で柔軟な働き方を選択し、家族とのコミュニケーションなどが十分確保できるよう超過勤務の縮減に努め、年次休暇の取得を促進してワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

(1) 子育て支援制度等の周知徹底

- ・育児休業や配偶者出産休暇等の子育て支援制度の内容や取得要件等を周知し、制度の取得促進や周囲の職員による協力体制づくりを呼びかけます。

(2) 妊娠中の女性職員への配慮

- ・対象職員に対し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度の利用促進や、出産費用の給付等の経済的支援措置の適切な利用を呼びかけます。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮した職場環境の整備を進めます。

(3) 子どもの出生時における父親の特別休暇の促進

- ・配偶者の出産に伴う入院の付き添い等による休暇の積極的な取得を促進します。
- ・配偶者の産前産後期間中における男性職員の育児参加に伴う休暇の取得を促進します。

【目標】 令和7年度 【取得率】 100%

年 度	28	29	30	元
男性職員の配偶者の出産休暇取得率	—	—	—	—
男性職員の育児参加休暇取得率	—	—	—	—

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・男性職員が育児休業等を取得しやすいように、制度の概要や経済的支援制度を周知し、職場全体の意識改革を図ります。
- ・育児休業中の職員に対し、担当業務に関する最新情報や連絡事項など、職員の希望に応じた各種情報を提供し、職場を離れることに対する不安を解消します。

【目標】 令和7年度 【取得率】 50%

年 度	28	29	30	元
男性育休取得率	—	—	—	—

(5) 育児休業から職場復帰する職員への支援

- ・育児休業からの円滑な職場復帰のため、本人の希望に基づき OJT 研修等を行うなど、職場全体で支援します。
- ・部分休業や早出遅出勤務制度など、仕事と子育ての両立支援のための制度の活用促進を図ります。
- ・職員が制度を利用することとなった場合、業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して制度を利用できるよう、職場の雰囲気醸成を図ります。

(6) 超過勤務の縮減

長時間労働は、職員の生活時間を減少させ、疲労やストレスにより健康を脅かすことにもつながります。職員が多様で柔軟な働き方を選択し、ゆとりある生活空間を確保できるよう、以下の取組を通して、引き続き超過勤務の縮減を図ります。

① 事務の簡素合理化の促進

- ・業務量そのものを見直し、業務の削減・合理化に対する意識を高めます。

② 超過勤務削減のための意識啓発等

- ・職員が限度時間（月 45 時間、年 360 時間）を超える勤務を行うことがないように計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。
- ・超過勤務命令は事前申請を徹底し、所属長が業務内容を確認のうえ、必要最小限の範囲内で行うようにします。
- ・超過勤務の特に多い職員を把握して、所属長にヒアリングによる注意喚起を行います。
- ・小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員及び要介護者を介護する職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。

③ ノー残業デーの徹底

- ・毎週水曜日をノー残業デーとし、毎月 8 の付く日を家庭に早く帰る日と設定します。館内放送等によりノー残業デーを徹底し、各所属長による定時退庁を率先して行います。

- ④ テレワークの推進、週休日の振替等多様な働き方の実現
 - ・業務の効率化や休暇の取得促進により、多様な人材が最大限能力を發揮できる職場環境の実現に向けて、働き方改革を推進します。

(7) 休暇の取得の促進

職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境をつくり、安心して年次休暇を取得できるよう、以下の取組を行っていきます。

- ① 相互応援できる体制づくり
 - ・業務には、必ず副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制をつくります。
- ② 年次有給休暇の取得促進
 - ・学校行事（運動会、授業参観、入学式、卒業式、PTA 活動等）、子どもの予防接種に参加するための年次休暇の取得を促進します。
 - ・家族の記念日（誕生日や結婚記念日等）のための年次休暇の取得を促進します。
 - ・夏季休暇、週休日、祝日に連続する日における休暇など、連続した年次休暇の取得を促進します。
 - ・年1回、一週間のリフレッシュ休暇の取得を促進します。

【目標】 令和7年度 【取得日数】 16日以上

年度	尚和園		事務局	
	元	2	元	2
平均取得日数	5日6時間	8日6時間	11日0時間	10日4時間

2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を推進するためには、女性職員のキャリア形成を促進し、結婚、出産や子育て、介護等により離職することなく働き続けることができる職場づくりに取り組みます。

(1) 現状の把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年4月1日現在

	尚 和 園			事 務 局		
	男性	女性	計	男性	女性	計
人数	3人	8人	11人	11人	10人	21人
割合	27.3%	72.7%	100.0%	52.4%	47.6%	100.0%

② 平均した継続勤務期間

令和2年4月1日現在

	尚 和 園			事 務 局		
	男性	女性	平均	男性	女性	平均
継続勤務 期間	15年 6か月	21年 4か月	19年 8か月	—	—	—

③ 職員一人当たりの各月の超過勤務時間

令和元年度

	尚 和 園		事 務 局	
	総時間	平均時間	総時間	平均時間
4月分	50.0	4.5	75.0	5.0
5月分	50.0	4.5	43.0	2.9
6月分	25.0	2.3	25.0	1.7
7月分	33.0	3.0	22.0	1.5
8月分	39.0	3.5	23.0	1.5
9月分	47.0	4.3	6.0	0.4
10月分	26.0	2.4	15.0	1.0
11月分	38.0	3.5	39.0	2.6
12月分	30.0	2.7	8.0	0.5
1月分	32.0	2.9	22.0	1.5
2月分	28.0	2.5	39.0	2.6
3月分	22.0	2.0	14.0	0.9

④ 管理的地位にある女性職員の割合

令和2年4月1日現在

	尚和園			事務局		
	男性	女性	計	男性	女性	計
人数	—	—	—	2人	1人	3人
割合	—	—	—	66.7%	33.3%	100.0%

⑤ 各役職にある女性職員の割合

令和2年4月1日現在

	尚和園			事務局		
	男性	女性	計	男性	女性	計
事務局長	—	—	—	1人	0人	1人
次長	—	—	—	1人	0人	1人
課長	—	—	—	0人	1人	1人
課長補佐	—	—	—	3人	0人	3人
係長	—	—	—	3人	1人	4人
計	—	—	—	8人	2人	10人
割合	—	—	—	80.0%	20.0%	100.0%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和2年4月1日現在

	尚和園			事務局		
	男性	女性	計	男性	女性	計
取得率	—	—	—	—	—	—
平均取得期間	—	—	—	—	—	—

⑦ 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率及び平均取得日数

令和元年度

	尚和園	事務局
取得率	—	—
平均取得日数	—	—

(2) 女性職員の活躍に向けた研修

- ・研修を通じて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」や「女性活躍推進」について意識啓発を行います。
- ・ハラスメントに関する職員の理解を深めるとともに、意識の啓発を図るため、職員研修を実施します。

(3) 仕事と家庭を両立できる職場環境づくり

- ・出産や育児等への支援制度の周知や超過勤務の縮減（全庁一斉退庁日の強化）、休暇の取得促進（年16日以上）等といった働き方改革の取組を進めることで、女性だけでなく男性も含めて、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりを促進します。