

# 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

## 富山地区広域圏事務組合特定事業主行動計画

令和7年4月1日

富山地区広域圏事務組合理事長

### I 総論

#### 1. 基本的な考え方

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たちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画の策定・周知、行動計画に基づく措置の実施状況の公表が義務付けられました。

また、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、平成27年に「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。）」が制定され、同様に「特定事業主」として、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・周知、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

次世代育成支援対策及び女性活躍の推進においては、共通する背景や課題が多く、総合的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、本組合では、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく行動計画を一体的に策定することとしました。

この「富山地区広域圏事務組合特定事業主行動計画」は、組合が一事業主として、職員の子育てや介護等への支援について役割を果たし、仕事と家庭の両立や女性職員が個性や能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて推進するとともに公的部門として一般事業主を率先垂範するための計画であります。

男女を問わず、出産や育児、家族の介護等の支援と仕事を両立させようとするすべての職員が本計画を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い支えあっていくことによって、職員一人ひとりのライフステージに合わせたワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを目指します。

#### 2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度までの時限立法でありましたが、これが一部改正（令和7年4月1日施行）され、法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されました。

延長された10年間のうち、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間は前期計画とし、令和12年4月1日から令和17年3月31日までの5年間は後期計画期間として計画します。

また、女性活躍推進法については、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間の時限立法であります。次世代行動計画の内容と整合を図り一体的に策定するため、引き続き一体的に計画し、法改正の状況を踏まえながら計画内容の見直しを検討するものとします。

	次世代育成	女性活躍
前期計画	R7年度～R11年度 [5カ年] (2025年度～2029年度)	R7年度～R11年度 [5カ年] (2025年度～2029年度)
後期計画	R12年度～R16年度 [5カ年] (2030年度～2034年度)	R12年度～R16年度 [5カ年] (2030年度～2034年度)

## II 計画の策定に向けて

### 現状の把握

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する本組合の状況について、次のとおり現状把握を行いました。

『職員の採用状況』については、令和5年度に女性職員を1名採用しました。

『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』については、対象職員なしとなっています。

『育児休業等の取得状況』、『男性職員の育児休業の取得状況』については、令和5年度に取得職員なしとなっているものの、『男性職員の配偶者の出産休暇又は配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得状況』については、令和5年度に100.0%の取得率となっています。

『職員1人あたり1月あたりの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えて勤務した職員』については、職員1人あたり1月あたりの超過勤務時間が増加傾向にあります。

#### ①職員の採用状況

採用年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
採用数 (うち女性)	—	1人 (0人)	—	1人 (1人)	—

#### ②管理的地位にある職員(※1)に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
管理職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(※1) 課長相当職以上の職員

#### ③育児休業等の取得状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
育児休業	—	—	—	0人
部分休業	—	—	—	0人
育児短時間	—	—	—	0人

#### ④男性職員の育児休業の取得状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
育児休業	—	—	—	0.0%

#### ⑤男性職員の配偶者の出産休暇又は配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得状況

		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
配偶者の出産 休暇	対象者数	—	—	—	1人
	取得者数	—	—	—	1人
	取得率	—	—	—	100.0%
	平均取得日数	—	—	—	2.0日

配偶者の出産 に伴う子の養 育休暇	取得者数	—	—	—	1人
	取得率	—	—	—	100.0%
	平均取得日数	—	—	—	5.0日
合計取得日数5日以上の取得率		—	—	—	100.0%

⑥職員1人あたり1月あたりの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

R2年度		R3年度		R4年度		R5年度	
超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数
6.4時間	0人	5.5時間	0人	7.8時間	0人	12.5時間	0人

### Ⅲ 具体的な取り組み（特定事業主行動計画）

#### 1. 育児等の制度に関連する事項

##### （1）制度の周知徹底

出産・育児に関する各種制度の利用促進を図るため、職員により分かりやすく伝わるよう、職員へ積極的に制度を周知します。また、各種制度の改正があった場合も丁寧な制度周知に努めます。

さらに、各種制度に対する所属長の理解が深まるよう、制度周知に努めます。

加えて、所属長は、職員本人又は職員の配偶者が妊娠中である事実を把握した場合は、機会を捉えて職員に対し、各種制度の利用促進に繋がる情報提供に努めます。

##### （2）男性職員の育児休業や特別休暇等の取得促進

男性職員自身、更には職場全体の意識改革を促進し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気作りに努めます。

所属長は、男性職員から配偶者が妊娠中であるとの申出があったとき、育児休業の取得の意向を確認します。

##### （3）家族看護休暇の取得促進

所属長は、家族看護休暇の取得の妨げになっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるよう、業務の共有化や職場の雰囲気作りに努めます。

##### （4）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、適宜、情報手段を活用して所属の業務状況や育児に関する休暇制度等について情報提供するとともに、職場復帰後においても育児の状況に配慮するよう努めます。

##### （5）育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

所属長は、職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや会計年度任用職員の採用などの代替要員の確保等について適切に対応するよう努めます。

##### （6）その他

育児や介護等に関する制度については、国の制度や他の地方自治体の状況などを参考にしながら対処するよう努めます。

#### 2. 制度関連以外の事項

##### （1）人事異動についての配慮

自己申告書の実施等を通じて、家庭の状況に応じた人事上の配慮を行い、業務量に応じた適正な職員配置に引き続き努めます。

また、引き続き、意欲と能力のある職員については、男女を問わず、管理職等への登用に努めます。

## (2) 超過勤務の縮減

管理職は、常に業務の執行状況及び時間外勤務状況の把握に努め、特定の職員に業務が偏らないよう所属職員の事務分担に配慮するとともに、職場内での協力体制を整えるなどして超過勤務の縮減に努めます。

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について制度の周知に努めます。

## (3) 年次有給休暇の取得促進

妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん、職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。特に、年次有給休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際に休暇をまとめて取りすることを基本に、管理職が休暇取得を奨励するなど、年次有給休暇の計画的使用の促進に努めます。

また、職員が年次有給休暇を取得しやすくなるよう、管理職自ら率先して休暇を取得します。

## (4) 組織における業務の共有化の推進

所属内・係内における業務の共有化が休暇を取得しやすい職場環境づくり、職場内での協力体制の構築につながるため、所属長は、日頃から業務に関する情報の共有化を適切に推進し、職員相互に事務処理できる体制の整備に努めます。

## (5) 職員採用に向けた積極的な広報活動

少子化の進行に伴い、人材確保の厳しい状況にあります。公務に期待される能力を有する多くの有為な人材を男女を問わず幅広く採用できるよう、ホームページやSNSを充実させ、職務・職場・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動に努めます。

また、採用試験受験者の負担軽減が図られるよう、採用試験の実施方法や試験内容の見直しについて検討し、受験者の拡大に取り組みます。

## (6) 制度の取得状況の公表

育児や介護等に関する制度の取得状況について定期的に公表することにより、制度の取得促進を図ります。

## **3. 次世代育成支援及び女性職員活躍推進に向けた目標の設定**

「Ⅱ計画の策定に向けて—1. 現状の把握—」において、現状を把握・分析した結果、本組合の場合、『採用した職員に占める女性職員の割合』は上昇傾向にあり、女性職員の割合が50%になるよう目標値を新たに設定します。

『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』についても、女性職員の割合が5%

になるよう目標値を新たに設定します。

『男性職員の育児休業の取得割合』については、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境を目指すため、政府目標に倣い、2週間以上の取得割合が85%以上となるよう目標値を新たに設定します。

また、『男性職員の配偶者出産に伴う休暇の取得割合』についても、男性職員の育児休業の取得割合と同水準となるよう目標値を85%以上となるよう目標値を新たに設定します。

加えて、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を目指し、『職員1月あたり1月あたりの超過勤務時間』の目標値を新たに設定します。

#### <目標値>

##### ①『採用した職員に占める女性職員の割合』

採用年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
採用数	—	1人	—	1人	—
うち女性	—	0人	—	1人	—
女性比率	—	0.0%	—	100.0%	—

⇒

R11年度
採用した職員に占める女性割合 概ね50%

##### ②『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
管理職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

⇒

R11年度
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 概ね10%

##### ③『男性職員の育児休業の取得割合』

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
対象者数	—	—	—	0人
取得者数 (2週間以上)	—	—	—	0人
取得率	—	—	—	0.0%

⇒

R11年度
男性職員の育児休業取得率85%以上 (2週間以上)

##### ④『男性職員の配偶者の出産休暇の取得割合』

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
対象者数	—	—	—	1人
取得者数	—	—	—	1人
取得率	—	—	—	100.0%

⇒

R11年度
男性職員の配偶者の出産休暇取得率 85%以上

⑤『職員 1 人あたり 1 月あたりの年間の超過勤務時間』

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	⇒	R11 年度
時間数	6.4 時間	5.5 時間	7.8 時間	12.5 時間		職員 1 人あたり 1 月あたりの超過勤務時間 8.0 時間

**4. 制度一覧表**

育児等に関する制度については、次のとおりです。

令和 7 年 4 月現在

制度		制度の概要	期間
休 業 等	育児休業	3 歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が 3 歳に達する日まで
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで 勤務時間の始め又は終わりに、1 日 2 時間を限度として 30 分単位で取得可能
	介護休暇	負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするために与えられる休暇	合計 6 月以下であれば、3 回まで分割して取得することができ、1 日又は 1 時間単位で取得可能
	介護時間	負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするために与えられる休暇	連続する 3 年以下で、1 日につき 2 時間（30 分単位）まで取得可能
特 別 休 暇	産前休暇	8 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から 8 週間（ただし、産後 6 週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。）
	育児時間	生後 1 年 6 月に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が 1 歳 6 月に達するまで 1 日 2 回、1 日を通じて 90 分以内
	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後 1 年以内の職員が母子保健法第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合、与えられる休暇	妊娠満 23 週まで 4 週間に 1 回 24 週から 35 週 2 週間に 1 回 36 週から出産まで 1 週間に 1 回 出産後 1 年まで 当該期間に 1 回 （それぞれ 1 日の範囲内で必要と認める期間）

	妊娠中の職員の通勤緩和休暇	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、与えられる休暇	正規の勤務時間の始まりの時刻から又は終わりの時刻までにつき、1日を通じて1時間以内
	つわり（妊娠障害を含む）休暇	つわり及び妊娠障害（妊娠に起因する障害）により勤務が困難である職員に与えられる休暇	1妊娠期間につき10日以内
	不妊治療休暇	不妊症（不育症）の治療の一環として、診察、投薬、施術等を受けるために付与される休暇	年12日を超えない範囲
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	産前1週間から産後2週間目にあたる日までの間で2日
	配偶者の出産に伴う子の養育	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から産後8週間の間で5日
	家族看護等休暇	配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の家族などの看護を行うため勤務しないことが相当である場合等に与えられる休暇	年5日（職員と同居する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は年10日（ただし、10日のうち5日は職員と同居する中学校就学の始期に達するまでの子の看護に限る））
	短期介護	要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話をを行う場合に与えられる休暇	年5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、年10日）
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む)を制限	6月以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）
	時間外勤務勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限	1年以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまでは何度でも請求可能）
		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）

## IV まとめ

この「富山地区広域圏事務組合特定事業主行動計画」は、組合が一事業主の立場から、職員のワーク・ライフ・バランスの確保や女性の個性や能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて推進していくための計画です。

この計画を実効性あるものとするため、組合が事業主として、職員同士がそれぞれの職場で常日頃から支えあうなど、職員の職業生活と家庭生活の両立を容易にするための意識改革や環境整備を図るとともに、本組合で働くすべての職員が一丸となって、計画に盛り込んだ目標達成に向けた取り組みを着実に実践することにより、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。