

四市複合事務組合特定事業主行動計画

令和8年4月
四市複合事務組合

四市複合事務組合特定事業主行動計画

令和8年4月1日

四市複合事務組合管理者

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。)第19条第1項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。)第19条第1項に基づき、四市複合事務組合の管理者、議会議長及び代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 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年間とする。

2. 計画の推進体制

組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況、目標の達成状況を把握し、各種制度改正や職員のニーズを踏まえつつ、必要に応じて本計画の見直しを行う。また、仕事と家庭を両立するための職場環境を整備するため、所属長を中心に職員との情報共有や、職員が相談しやすい体制づくりに努める。

3. 具体的な取組事項

(1) 子育てを行う職員及び女性職員の活躍推進に向けた体制の整備

《子育てを行う職員への取組》

① 育児休業等に関する制度の説明

自身の妊娠又は配偶者の妊娠を申し出た職員等に対し、妊娠・出産・子育てに関する特別休暇、育児休業及び各種給付等の制度、手続きについて、個別に説明を行う。

② 男性職員の育児参加休暇等の取得促進

出産後の配偶者をサポートできるよう、男性職員の特別休暇(配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇)及び育児休業の取得促進に努める。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は相談窓口として、育児休業中の職員がスムーズに職場復帰できるよう、必要な支援を行う。

④ 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

⑤ 子育てに関する特別休暇の取得促進

子どもの看護や、小学校等の行事の際に活用できる子育て休暇制度について、取得を希望する職員が取得しやすい職場環境づくりに努める。

⑥ 代替職員の確保

人員配置により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用等により適切な人員の確保を図る。

⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や所属長等に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

【目標】

- ・男性の育児休業（1週間以上）の取得率を100%にする。
- ・「配偶者の出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」について、計5日以上取得率を100%にする。

※いずれも対象職員がいる年度

《女性職員を対象とした取組》

⑧ 女性職員の活躍に向けた環境の整備

女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境を整えるとともに、女性職員の意識改革と能力向上を図る。

【目標】

- ・係長級（4級）以上の女性職員を1人以上にする。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

《時間外勤務の縮減》

① 時間外勤務縮減に関する職員意識の向上

所属長を中心に職場全体で時間外勤務をしないという雰囲気づくりをすることが重要であり、職員一人一人がその意識を常に持って仕事を行う。また、所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底することで、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、所属内のマネジメントに努める。

② 業務の簡素合理化の推進

定型・恒常的業務のマニュアル化やICT化など、業務の簡素合理化を推進し、より効率的な業務遂行を図るよう努める。

③ 人員の適正配置の推進

事務局による所属長へのヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、必要に応じて所属を越えた応援体制を整備する。

【目標】

- ・職員1人あたりの月平均時間外勤務時間数を10時間以内にする。

《年次有給休暇取得の促進》

① 年次有給休暇の計画的取得の促進

職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう、所属長は職員が相互に応援できる体制をつくとともに、所属長も自ら積極的に年次有給休暇を取得するよう努める。

② 連続休暇等の取得の促進

心身ともにリフレッシュを図ることができるよう、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間等を活用し、連続した休暇の取得促進に努める。

【目標】

- ・職員 1 人あたりの年平均年次有給休暇取得日数を 12 日以上にする。
- ・全ての職員が年間 5 日以上 of 年次有給休暇を取得する。