

高岡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

高岡地区広域圏事務組合理事長

1. 計画策定の趣旨

平成 15 年 7 月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした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。）が施行されました。また、平成 27 年 9 月には、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした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。）が施行されました。

次世代法及び女性活躍推進法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、それぞれの法において、その取組を総合的かつ効果的に実施できるよう、計画を策定することが義務付けられていますが、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で共通する事項も多いことから、高岡地区広域圏事務組合では、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することとしました。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和 7 年度（2025 年度）から令和 11 年度（2029 年度）までの 5 年間とします。

3. 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。
- (2) 毎年、計画の実施状況を点検・評価し、適宜その後の取組や計画に反映させます。
- (3) 毎年、本計画に基づく前年度の取組の実施状況をホームページで公表します。
(公表時期：7 月)

4. 取組項目

本組合の職員は、ほとんどが構成自治体（高岡市、氷見市及び小矢部市）からの派遣職員で構成されており、採用や昇任等の職員の任用に関する権能を有していません。

そこで、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に向けた取組の内容を、次のとおりとします。

- (1) 仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

① 超過勤務の縮減

- ・各職場の管理監督者が中心となって、計画的な業務執行について職員に的確な指示や情報提供を行いながら、メリハリのある働き方の意識付けや定時退庁しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。
- ・超過勤務はやむを得ない場合を除き、行わない、命令しないことを意識し、超過勤務の

縮減に努めます。

- ・各職場の管理監督者が中心となって事務の見直しを進め、効率的な業務執行体制が推進されるよう努めるとともに、超過勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図ります。
- ・職場内で業務の進捗状況の共有化を図るとともに、コミュニケーションの充実に努め、互いに協力しやすい職場づくりを進めます。

②年次休暇等の取得推進

- ・職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作ります。
- ・休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。
- ・大型連休やお盆期間には会議等を開催しないよう努めます。
- ・子どもの看護を行うための特別休暇の取得を促進します。

(2) 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり

①子供を産み、育てやすい職場環境づくり

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

②男性職員への育児支援

- ・出産や子育てに伴い利用できる制度を周知し、男性職員が育児休業や子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

③仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ・職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、仕事と子育てを両立できるよう意識啓発を図ります。

5. 数値目標

次世代法に基づく取組及び女性活躍推進法における状況把握・課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定しました。

(1) 超過勤務の縮減

- ・計画期間中の職員一人当たりの月平均超過勤務時間が、過去3年間の実績の平均値（月6.4時間）を上回ることがないようにします。

(2) 年次有給休暇取得の促進

- ・職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の割合を60%（平均12日）にします。