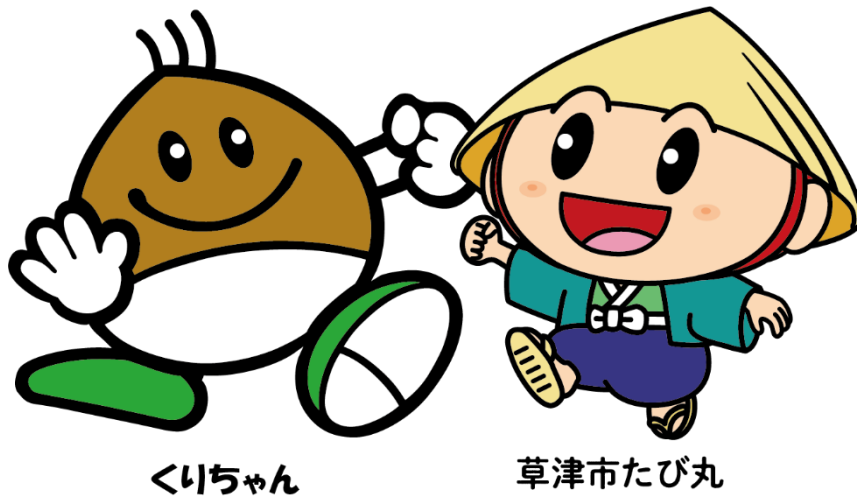


草津栗東行政事務組合 特定事業主行動計画



令和 7 年 4 月

草津栗東行政事務組合

1. はじめに

「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。）に基づき、国および地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表することが必要とされています。

また、平成２７年には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な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。）が制定され、同様に、目標、目標達成のために講じる取組の内容等を記載した行動計画を策定・公表することが必要とされています。

草津栗東行政事務組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法第１９条および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第１９条に基づき、これまでの取組や法改正の趣旨を踏まえ、新たに草津栗東行政事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

令和７年４月から令和８年３月まで

「女性活躍推進法」は令和８年３月３１日までの時限立法であるため。

3. 計画の推進体制

- ・次世代育成支援対策を効果的に推進し、女性職員の活躍に向けて組織全体で取り組んでいくため、数値目標を設定した上で、毎年度、行動計画の実施状況を把握し、適宜、その後の対策の実施や行動計画の見直しを図る。
- ・職員に行動計画の内容を周知徹底することにより、次世代育成支援対策や、女性職員の活躍に向けた環境づくりを推進する。

4. 取組項目

1. 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中および出産後における配慮

① 特別休暇制度の周知

組合において設けられている特別休暇制度について、職員に対する周知を図ります。

② 業務分担の見直し

管理職は、重量物を取り扱う業務をさせないなど、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて、妊娠中の職員の業務分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

① 出生時および育児参加のための父親の特別休暇の利用

男性職員が家庭での役割を果たすことを支援するため、組合において設けられている特別休暇の利用の促進を図ります。

② 応援体制

育児には、家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であり、職場のなかで応援体制を整え、休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。

③ 制度の利用の促進

出産をサポートすることは、家族のなかで支え合う育児の第1歩であることから、制度の積極的な利用の促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業制度等の取得促進

組合において設けられている育児に係る休暇等の制度について、女性職員だけでなく男性職員に対しても周知を図り、取得の促進に努めます。

② 育児休業等を取得しやすい意識の醸成

管理職は、育児休業等を取得しやすい意識を職場内で醸成するとともに、育児休業中の職員と定期的に面談するなどして、組合内情報の提供を行うなど、育児休業後に復帰する職員の不安緩和に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して職場復帰の不安を取り除くため、定期的に情報提供を行うなど円滑な職場復帰に努めます。

また、育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立に最も大変で大切な時期であり、業務分担など、職場全体でサポートを行います。

(4) 超過勤務の縮減

① 時間外勤務縮減の実施

時間外労働は、職員の健康管理や能率的な職務遂行の観点からも常に注意すべきところであり、時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識の徹底を図ります。

② 育児または介護を行う職員の時間外勤務の制限

3歳に満たない子を養育する職員が希望した場合、原則として時間外勤務を命じないようにします。

③ 定時退庁の実施の徹底

管理職は、職員が定時退庁しやすいように雰囲気づくりを行うとともに、自らも率先して定時退庁に努め、全職員の定時退庁の実施の徹底を図ります。

また、毎週水曜日のノー残業デーには職員が定時退庁できるよう取り組み、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

④ 事務の効率化の推進

事務処理のマニュアル化、IT化・アウトソーシングの推進等により事務の合理化、簡素化を図ります。

立ち会議の実施やペーパーレス化を図るなどにより、会議の効率化に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

職員に対して、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図り、家庭生活の充実を支援していきます。

管理職は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

② 連続休暇等の取得の促進

週休日と連続する月・金曜日の年次有給休暇の取得、国民の祝日・夏季休暇と連続する年次有給休暇の取得、家族の誕生日等の記念日や入学式・卒業式、授業参観日等における年次休暇の取得の促進を図ります。

ゴールデンウィークやお盆期間には会議をなるべく計画しないこととします。

③ 子の看護休暇の取得の促進

組合において設けられている子の看護休暇制度について、職員に周知を図ります。子どもの突発的な病気だけでなく、入園・卒業式等の行事参加など、休暇を希望する職員が取得できるよう、職場全体で支援する意識の醸成を図ります。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域でのスポーツや文化活動など、子ども・子育て活動に機会をとらえて積極的に参加するよう努めます。

5. 女性職員の活躍推進に向けた取組（女性活躍推進法）

本組合は、構成団体（草津市、栗東市）からの派遣職員のみで構成されている組織であり、採用や昇任等の職員の任用に関しては、一事業所としての権能を有しておりません。

そのため、女性職員の活躍推進に向けては、（４） 超過勤務の縮減、（５） 休暇の取得の促進の取組を進めます。

6. 数値目標

「次世代法」および「女性活躍推進法」に基づく取組の状況把握・課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定しました。

（１）時間外勤務時間の削減

令和７年度実績で、職員一人あたりの時間外勤務時間数を２３時間／月以下にします。

（２）一斉定時退庁日（ノ一残業デー）の徹底

令和７年度実績で、毎週水曜日に定時退庁する職員の割合を９０％にします。

（３）年次有給休暇取得の促進

令和７年度実績で、職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数の割合を平均１８日にします。

（４）男性職員の育児休業取得の促進

育児休業取得の対象となる男性職員がいる場合、令和７年度実績において、育児休業取得率を３０％にします。

（５）配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得の促進

令和７年度末までに、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇について、対象となる男性職員のうち制度を希望する職員が１００％取得できる環境にします。