
十勝圏複合事務組合 特定事業主行動計画

令和7年3月
十勝圏複合事務組合

策定主体

組合長 代表監査委員 教育委員会

1. 策定の背景と基本的な考え方

(1) 背景

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、もって、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、特定事業主は、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。

国においては、令和 2 年に第 5 次男女共同参画基本計画が、令和 5 年にこども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、次元の異なる少子化対策が進められています。

また、政府は令和 6 年 5 月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法を改正し、次世代法の有効期限を令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けました。

以上を踏まえ、本組合においてもより良い職場環境の実現に向け、現計画を改正するものです。

(2) 基本的な考え方

職員の職業生活と家庭生活の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組に対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

2. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 対象職員

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）が適用となる一般職に属する職員とします。

なお、会計年度任用職員、再任用の短時間勤務職員については、休暇制度などが異なるため、計画の内容が実態に合わない場合がありますが、可能な限りこの計画を踏まえた対応を行うこととします。

4. 推進体制

人事担当課において、関係課等と連携しながら取組を進めます。

また、職員の意識調査などを通じて、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、毎年度の進捗状況については、年に 1 回ホームページにおいて公表します。

5. 現状と課題

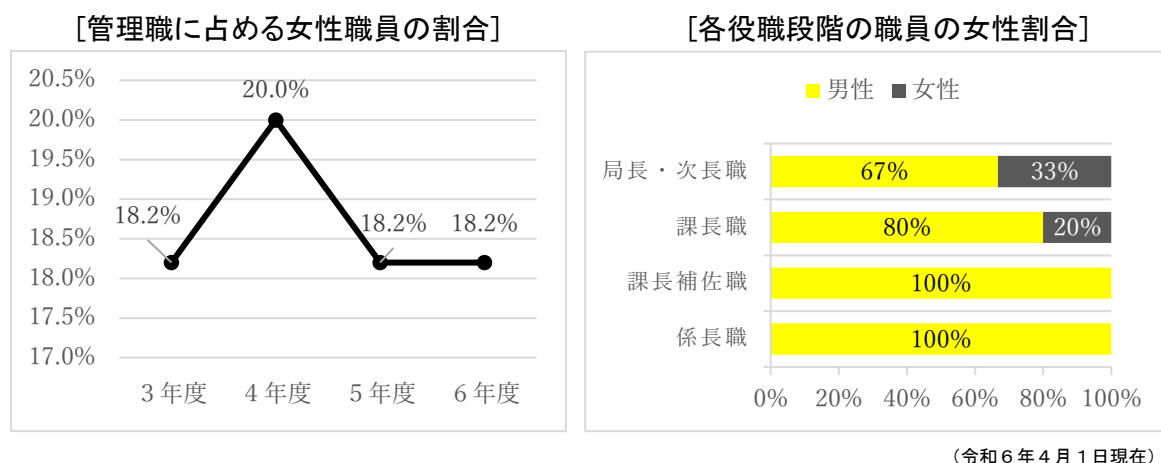
女性活躍推進法では、時間外勤務の状況、男女別育児休業取得率など、概ね 2 年内の職場の現状と課題を把握し、行動計画を策定することとされています。

組合の現状等は以下のとおりとなっています。

(1) 女性登用の推進関係

管理職に占める女性職員の割合は、令和 6 年度は 18.2%と数値目標（15%以上）を上回りました。

今後も、次の管理職を担う女性係長職の層を育成・確保し、管理職への積極的な登用につなげます。

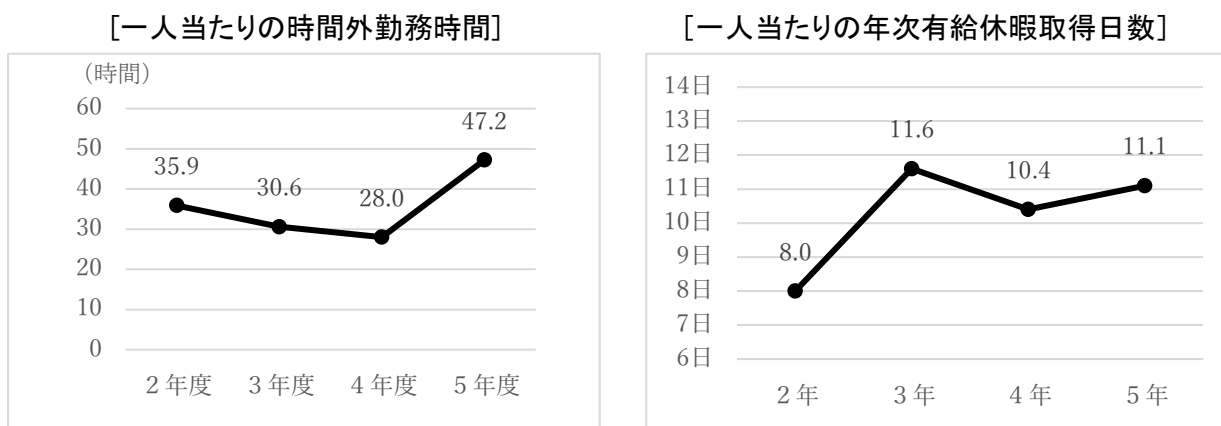


(2) 時間外勤務及び年次有給休暇取得状況

令和 5 年度の一人当たりの時間外勤務時間は、47.2 時間となっています。時間外勤務の上限規制の遵守はもとより、引き続き縮減に努める必要があります。

また、令和 6 年の一人当たりの年次有給休暇取得日数は 11.1 日と数値目標（14 日以

上) を達成できておらず、さらなる取得の促進が必要な状況です。



(3) 男女別の育児休業等取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率は、令和3年度以降対象者がいる場合100%となっています。令和5年度における取得期間別人数の分布は、1か月以上3か月未満が50%、3か月以上6か月未満が50%でした。

配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率は、令和2年度以降該当者がいる場合100%となっています。令和5年度は対象者がいませんでした。

今後も取得率の維持を目指し、取得を継続していきます。

※育児休業取得率 = 取得者数 ÷ 出産又は配偶者が出産した者の数

※配偶者出産休暇等取得率

= 配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得者数 ÷ 配偶者が出産した者の数

区分	項目	2年度	3年度	4年度	5年度
育児休業	男性職員取得率	0%	100%	100%	100%
	女性職員取得率	対象者なし	対象者なし	100%	100%
配偶者出産休暇	平均取得日数	7.0日	7.0日	7.0日	対象者なし
	取得率	100%	100%	100%	対象者なし

6. 取組項目

(1) 職業生活と家庭生活の両立の推進

① 時間外勤務の縮減

【数値目標】

◎月間の時間外勤務時間が45時間を超えた職員数： 2人以下 ※

「※」 令和5年度月間の時間外勤務が45時間を超えた職員の数

- ◆ ノー残業デーの設定等による定時退庁の徹底
- ◆ 業務の繁閑等に応じた職員の柔軟な配置
- ◆ 上限規制の適正運用
- ◆ 業務効率化に資する研修の実施

② 業務の改善・効率化の徹底

- ◆ 職員のデジタル化への意識やスキル向上等、人材育成方法の検討・見直し
- ◆ 業務改善の継続的な実施・共有
- ◆ 多様な働き方の拡大

③ 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

【数値目標】

- ◎年次有給休暇の平均取得日数：14日以上
- ◎夏季休暇の取得日数：全職員 4.5日取得

- ◆ 取得計画表の作成、勤怠管理システムの有効活用などによる計画的な取得の促進
- ◆ 「家族記念日」に休暇を取得しやすい職場環境の醸成

④ 子育てに関する制度を活用しやすい職場環境整備

- ◆ 子育てに関する制度の周知（パンフレットの配付等）
- ◆ 育児休業からの円滑な職場復帰への支援
- ◆ 育児休業等の取得期間や業務の状況に応じた代替職員の配置（育児休業に伴う任期付職員等の適切な配置）
- ◆ 子育てに関する休暇の充実の検討・実施

⑤ 男性職員が育児等に参加しやすい職場環境整備

【数値目標】

- ◎配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得：取得率 100% 平均取得日数 5日以上
- ◎男性職員の育児休業の取得：81%以上（2週間以上の取得率）

- ◆ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）
- ◆ 配偶者等が子の出生を予定している男性職員が申しやすい職場環境の醸成

(2) 職業生活における女性職員の活躍の推進

【数値目標】

- ◎管理職に占める女性職員の割合：15.0%以上

- ◆ 将来の管理職登用を見据えた女性係長職の人材プールの確実な形成

- ◆ これまで女性職員の配置が少なかったポストを含む多様なポストへの積極的配置
- ◆ 女性職員のキャリア形成に対する意識の定期的な把握
- ◆ 出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、汎用性の高いスキルが身に付けられる機会の提供

<参考>令和6年度末までの計画における数値目標と進捗状況

数値目標※令和6年度末	進捗状況
月間の時間外勤務時間が45時間を超えた職員数 : 5人以下 (年度内の累計)	2人 (R5年度)
年次有給休暇の平均取得日数 : 14日以上	11.1日 (R5年)
夏季休暇の取得日数 : 全職員3日取得	4.0日 (R5年)
配偶者出産休暇の取得 : 取得率100% 平均取得日数5日以上	対象者なし
男性職員の育児休業の取得 : 13.0%以上 平均取得期間1か月以上	100% (R5年)
採用した職員数に占める女性割合 : 35.0%以上	100% (R5年度)
管理職に占める女性職員の割合 : 15.0%以上	18.2% (R6.4.1)