

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

— 令和8年度～令和12年度 —

北信広域連合



一人ひとりが輝き、支え合い、未来につなぐ職場づくり

令和8年4月

北信広域連合

1 計画策定の趣旨

北信広域連合では、これまでも職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んできました。

一方で、少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少、介護・福祉分野における人材不足の深刻化、職員の働き方や価値観の多様化など、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化しています。

また、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。）及び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、地方公共団体においても、職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる勤務環境の整備が求められています。

特に、介護・福祉施設を運営する北信広域連合においては、夜勤・交替制勤務職場を含む多様な勤務形態への対応、育児・介護との両立支援、職員確保・定着対策、管理職候補者の育成等が重要な課題となっています。

このため、全ての職員が性別に関わりなく活躍でき、子育てや介護などライフステージに応じた働き方を実現できる職場づくりを推進するため、本計画を策定します。

2 計画の位置付け

本計画は、次に掲げる法令に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

- 女性活躍推進法第 19 条
- 次世代育成支援対策推進法第 19 条

また、本計画は、職員の働き方改革、人材育成、職場環境改善、ワーク・ライフ・バランス推進等に関する取組を一体的に推進する計画として位置付けます。

3 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とします。

なお、法制度改正、社会情勢の変化、職員構成の変化その他必要がある場合には、計画期間中であっても適宜見直しを行います。

4 計画の対象

本計画の対象は、北信広域連合に勤務する全ての職員とします。

なお、対象には、正規職員のほか、会計年度任用職員その他の非常勤職員を含みます。

5 現状と課題

(1) 職員構成等

北信広域連合では、介護職員、看護職員、栄養士、調理員、事務職員等、多様な職種により施設運営を行っています。

特に介護・看護部門においては女性職員の割合が高い一方で、管理的地位への登用やキャリア形成については、勤務形態やライフイベントとの両立等の課題があります。

また、男性職員による育児休業取得についても、取得に対する理解や業務体制面での課題がある状況です。

(2) 働き方に関する課題

介護・福祉施設では、24時間365日の運営体制を維持することから、時間外勤務や不規則勤務への対応、突発的な欠員対応等により、職員負担が増加する傾向があります。

そのため、年次休暇取得の促進、時間外勤務の縮減、育児・介護との両立支援、心理的安全性の高い職場づくり等を推進する必要があります。

(3) 人材確保・定着に関する課題

今後、生産年齢人口の減少により、介護・福祉人材の確保はより厳しくなることが見込まれます。

このため、職員が働き続けたいと思える職場環境づくり、柔軟な働き方の推進、キャリア形成支援、ハラスメント防止等を推進し、職員の定着につなげる必要があります。

6 推進体制

本計画を効果的かつ継続的に推進するため、次のとおり推進体制を整備します。

(1) 推進委員会

本計画の進行管理及び取組推進のため、北信広域連合特定事業主行動計画推進委員会を設置します。

委員構成

- 委員長 事務局長
- 委員 事務局次長
- 委員 各施設長
- 事務局 事務局総務係

(2) 実施状況の把握・公表

女性活躍推進法に基づく情報公表項目及び本計画の実施状況について、毎年度把握・点検を行い、公表に努めます。

(3) 所属長の役割

所属長は、職員が働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、年次休暇取得促進、時間外勤務縮減、育児休業取得支援等について積極的に取り組むものとします。

7 数値目標

(1) 女性職員の活躍推進

目標1 管理的地位への女性職員の登用

令和12年度までに、係長級以上の女性職員数の増加を図り、管理的地位に占める女性割合の向上に努めます。

目標2 キャリア形成支援

女性職員の研修参加機会を確保し、主任・係長級等への昇任を見据えた人材育成を推進します。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

目標3 年次休暇取得の促進

全職員が年5日以上年次休暇を確実に取得した上で、職員一人当たり年10日以上取得を目指します。

目標4 時間外勤務の縮減

業務改善、事務効率化、応援体制の整備等により、時間外勤務の縮減に努めます。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

目標5 男性職員の育児休業取得促進

男性職員の育児休業取得率向上を図り、計画期間中に対象男性職員の育児休業取得を推進します。

目標6 育児・介護と仕事の両立支援

育児休業、部分休業、介護休暇等の制度利用を促進し、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを進めます。

8 目標達成に向けた取組

(1) 女性職員の活躍推進に関する取組

① 人材育成及びキャリア形成支援

- 女性職員の各種研修への積極的な参加を促進します。
- 主任・係長級等への昇任を見据えた人材育成を行います。
- 管理職候補となる職員に対し、マネジメント能力向上に資する研修参加を促進します。
- 多様な業務経験を通じた能力開発を推進します。

② 管理的地位への登用推進

- 性別に関わらず能力及び実績に基づく登用を行います。
- 昇任意欲の醸成に向けた面談等を実施します。
- 子育て期等においてもキャリア形成を継続できる職場環境づくりを促進します。

(2) 働きやすい職場環境づくり

① 年次休暇取得促進

- 夏季休暇等と組み合わせた連続休暇取得を促進します。
- 年次休暇取得計画の作成を推進します。
- 所属ごとの取得状況を把握し、取得率向上に努めます。
- 子どもの学校行事、家族行事等への参加のための休暇取得を推進します。

② 時間外勤務縮減

- 業務分担の見直し及び平準化を進めます。
- 会議・事務処理の効率化を図ります。
- ICT活用等による業務改善を推進します。
- 所属長による業務進行管理を徹底します。

③ ハラスメント防止

- ハラスメント防止に関する周知・研修を実施します。
- 相談しやすい相談体制の整備に努めます。
- 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント防止を徹底します。

(3) 育児・介護と仕事の両立支援

① 制度周知

- 育児休業、育児短時間勤務、部分休業、介護休暇等の制度について周知を行います。
- 出産・育児に関する給付制度や休暇制度について、対象職員へ個別説明を行います。

② 男性職員の育児参加促進

- 男性職員が育児休業等を取得しやすい職場風土づくりを推進します。
- 所属長に対し、男性職員の育児休業取得促進について周知徹底します。
- 配偶者出産休暇等の取得促進を図ります。

③ 育児休業取得者への支援

- 育児休業中の職員に対し、必要な情報提供を行います。
- 復職前面談等により、円滑な職場復帰を支援します。
- 必要に応じて業務内容や勤務体制への配慮を行います。

④ 介護との両立支援

- 介護休暇等制度の周知を行います。
 - 家族介護を行う職員に対する相談対応を行います。
-
-

(4) 職員の健康確保及びメンタルヘルス対策

- ストレスチェック制度を適切に実施します。
 - 長時間勤務職員への面談等を実施します。
 - 心身の健康相談体制の周知を行います。
 - メンタルヘルス不調の未然防止及び早期対応に努めます。
-
-

(5) 人材確保・定着に向けた取組

- 採用情報の積極的な発信を行います。
 - 働きやすい職場環境のPRを推進します。
 - 新規採用職員へのフォロー体制を整備します。
 - 多様な人材が働き続けられる職場づくりを推進します。
-
-

9 その他

本計画の推進に当たっては、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、互いに支え合う職場風土の醸成に努めます。

また、所属長は率先して働き方改革に取り組み、全職員が安心して能力を発揮できる組織づくりを進めます。

附則

この計画は、令和8年4月1日から施行します。