

彩の国さいたま人づくり広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
彩の国さいたま人づくり広域連合長

彩の国さいたま人づくり広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、彩の国さいたま人づくり広域連合長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. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局長の関与の下に企画・総務グループにおいて、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本広域連合事務局において、前計画（平成28年4月から令和3年3月まで）の実施状況を踏まえ、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- ・令和13年度までの、職員の平均時間外勤務時間を、第1期、第2期の目標を維持し、月5時間以下にする。
- ・令和13年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和3年度から令和5年度までの平均実績（15.3日/年）を踏まえ、15日以上にする。
- ・令和13年度までに、男性職員の子育て休暇の平均取得日数を、令和3年度から令和6年度までの平均実績（4.3日）を踏まえ、4日以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- 職員の平均時間外勤務時間
 - ・ 令和8年度より、より密なコミュニケーションに努め、職場内の意思疎通を円滑にする。役付会議などを通して時間外勤務発生要因の把握、共有を行う。
 - ・ 令和8年度より、管理職員による早期退庁の勧奨（ノー残業デーの声掛け含む）、役付職員による業務の計画的な進捗管理、年休の計画的取得への取組を積極的に行う。
- 職員の年次休暇の平均取得日数
 - ・ 令和8年度より、目標数値及び定期的な進捗状況を全職員に周知し、共有する。
 - ・ 令和8年度より、週休日や休日の前後での年次休暇等の取得を促進し、連続休暇の取得を勧奨する。
- 男性職員の子育て休暇の平均取得日数
 - ・ 令和8年度より、テレワークの積極的な活用、育児介護特例勤務時間の取得を推進し、通所勤務時以外の勤務環境を改善することで、職員の育児参加を支援する。
 - ・ 令和8年度より、男性職員の子育て休暇の取得の促進に向けて、男性の育児参加への意識啓発をより一層推進する。

(以上)