

亘理名取共立衛生処理組合特定事業主行動計画

I 総論

1 背景

我が国における急速な少子化の進行は、経済成長率の低下や高齢化、あるいは社会保障に係る現役世代の負担の増大などに加えて、子ども自身の健やかな成長が阻害されるなど、経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが危惧されています。

このため、少子化の流れを変えるための取り組みを進める必要から、平成15年3月に「次世代育成支援対策に関する当面の取組方針」が閣議決定され、従来の保育サービスの充実をはじめとした「子育てと仕事の両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育ての支援」、「社会保障における次世代育成支援」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」の4本の柱に沿って、国・地方公共団体・企業などが一体となった取り組みを進めることとされています。

これらを踏まえ、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号）は、すべての自治体や企業に対し、次世代育成の支援のための行動計画の策定が義務付けられました。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備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。）が平成28年4月1日から施行され、すべての自治体や企業（常時雇用労働者数301人以上）に対して、平成28年度から10年間を期間とした「女性活躍推進法に基づく行動計画」の策定が義務付けられました。

組合としても、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境を整備することは重要なテーマであるものと認識しています。

これらのことから、本特定事業主行動計画を、女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画としても位置づけるものとします。

2 目的

職員の仕事と子育ての両立や、当該課題に対応した地域貢献活動等のあり方等の次世代育成支援対策と女性職員の個性と能力を十分発揮できる環境の整備を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定するものとする。

3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

4 計画の公表

本行動計画及び実施状況については、ホームページ等への掲載により公表するものとする。

5 計画の推進

啓発資料の通知・配布等により、行動計画の内容を周知徹底すると共に、本計画の実施状況を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課ごとに事務分担の見直しを行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出産時等における父親の特別休暇の周知と併せて年次休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び育児時間等の制度の周知

育児休業や経済的な支援等に関する資料を各課に配布し、制度の周知を図る。

イ 育児休業及び育児時間を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

ウ 育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員に対して、必要に応じ業務に関連する情報を提供する。

エ 育児休業に伴う臨時職員等の活用

各課の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の計画的な活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ 勤務時間の割り振り

早出遅出勤務又は時差出勤を行う場合においては、保育施設や幼児教育施設送迎等を行う職員に配慮した勤務時間の割り振り等を検討する。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図り、時間外勤務の縮減に努める。

イ 適正な人員配置及び事務の簡素合理化により定時退庁の促進を図る。

(5) 休暇の取得促進

ア 育児等に関し、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理等において相互応援ができる体制を整備する。

イ 子どもの予防接種実施日や疾病時における休暇の取得促進を図る。

(6) 達成目標

以上のような取組みを通じて、令和7年度までに達成すべき目標を次のとおり設定する。

○ 職員の育児休業の取得率を増加させる。

○ 職員1人当たりの年次休暇の取得率を増加させる。

2 その他の次世代育成対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加する地域活動に際して、組合の敷地や施設の提供を推進する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

ア 子どもを対象とした職場見学等を実施する。

イ レクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう検討する。

(3) 情報の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育や出産・子育てに関する後援会等の情報を積極的に提供する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性活躍推進法第15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関する内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、各任命権者において、それぞれの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、次のとおり共通目標を設定し、また、当該目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施するものとする。

なお、この目標及び取組は、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

※ 女性活躍に関する状況把握と課題分析を行うにあたっては、「女性活躍推進法特定事業主行動計画の策定等に関するガイドブック（令和2年3月版）」に定める次の項目とした。

- ① 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
- ② 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
- ④ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合
- ⑤ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- ⑥ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ⑦ 管理職に占める女性職員の割合
- ⑧ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

（1）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【前提：過去10年間（平成23年度から令和2年度）の実績を対象として算出】

女性職員の取得者：0名（対象期間中に取得可能だった者は0名）

男性職員の取得者：0名（対象期間中に取得可能だった者は延べ8名）

- 現 状：育児休業を取得した者はいない。
- 課 題：男性職員で育児休業を取得した者がいない。
- 取組目標：令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得率を増加させる。
- 取組内容：ワーク・ライフ・バランス等の観点からも、育児休業は母親のみが取得するという固定観点は望ましくないことから、管理的地位にある職員に対する周知等を通して、男性職員も育児休業を積極的に取得できるような職場環境を整備していく。

（2）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数

【前提：過去10年間（平成23年度から令和2年度）の実績を対象として算出】

配偶者出産休暇の取得者：延べ8名

育児参加のための休暇の取得者：0名

- 現 状：過去10年間における男性職員の配偶者出産休暇取得率は100%、取得平均日数は2日間（最大2日間）であった。また、子の看護休暇については延べ2名の男性職員が取得しているものの、育児参加のた

めの休暇取得者は0名であった。

- 課題：育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境の整備が必要である。
- 取組目標：令和7年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率を増加させる。また、現状の配偶者出産休暇取得率を維持する。
- 取組内容：ワーク・ライフ・バランス等の観点からも、育児は母親のみが行うという固定観点は望ましくないことから、管理的地位にある職員に対する周知等を通して、男性職員も育児参加のための休暇等を積極的に取得できるような職場環境を整備していく。なお、当該休暇は時間単位でも取得できることから、仕事と子育ての両立支援制度について、改めて広く周知を図る。

(3) 各役職段階の職員に占める女性職員の割合

【前提：基準日を令和2年4月1日として算出】

<一般行政職>

		7級	6級	5級～4級	3級	2級～1級	計
男性職員	人数(人)	1	2	4	3	2	12
	割合(%)	6.2	12.5	25.0	18.8	12.5	75.0
女性職員	人数(人)	0	0	0	0	4	4
	割合(%)	0	0	0	0	25.0	25.0
計(人)		1	2	4	3	6	16

- 現状：一般行政職においては、職員全体の年齢構成によるものが多いと考えられるが、3級職以上の職域において女性職員がおらず、1級職、2級職の若年層では女性職員の割合が高い。
- 課題：一般行政職においては、女性職員は1級職、2級職の若年層のみとなっている。
- 取組目標：令和7年度までに、3級職の女性職員の割合を増加させる。
- 取組内容：2級職以下の若年層に女性職員の割合が高いので、引き続き、その能力が高められるような適材適所の人事配置を行い、将来、管理的地位にある役職を担えるよう、更なる能力開発及び人材育成に努める。