

第2次 次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
蓮田白岡衛生組合特定事業主行動計画

令和7年4月

蓮田白岡衛生組合

1 計画策定の趣旨

平成15年7月、少子高齢化の進行及び家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代を担う子どもの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくことを目的として「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。）が制定されました。

当組合においても、次世代法に基づく行動計画として、「蓮田白岡衛生組合特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできたところです。

また、平成27年9月に「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、女性が職場において働きやすい環境を整備するため、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍推進に係る取組みを進めてきました。

当組合では、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画がともに計画期間の満了を迎えたことから、関連性の高い二つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、より効果的な行動計画を実施することとします。

2 計画の位置付け

この計画は、次世代法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく、特定事業主行動計画を兼ねる計画とし、一体的な推進を図ります。

3 計画期間

女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法ですが、計画を一体的に進めるため、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

4 計画の対象

蓮田白岡衛生組合全職員

5 計画の推進体制

当組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画策定委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等を行うこととします。

6 現状と課題

(1) 男女別育児休業取得率の状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性職員	100%	-	100%	100%
女性職員	100%	-	-	-

当該年度中に育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に取得した割合

(2) 育児等に係る休暇取得

ア 配偶者出産休暇の取得率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
100%	-	100%	100%

イ 育児参加休暇の取得率及び取得日数（付与日数 5日）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得率	0%	-	100%	100%
取得日数	0日	-	4日	2日

※令和4年10月1日から制度改正あり

(3) 年次有給休暇の取得率

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
平均取得日数	11.6日	10.7日	13.7日	11.3日

(4) 時間外勤務の状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
平均超過勤務時間	47	39	30	36

※一人当たりの年間時間外勤務時間

(5) 女性職員の割合

ア 採用試験（一般事務）申し込みにおける男女比

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	36人	-	15人	11人
女性	18人	-	8人	5人
女性の割合	33.3%	-	34.8%	31.3%

イ 職員採用（一般事務）における男女比

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
男性	３人	-	０人	０人
女性	１人	-	１人	１人
女性の割合	２５％	-	１００％	１００％

ウ 管理職及び主査級に占める女性職員の割合

	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年
管理職	０％	０％	０％	０％
主査級	０％	０％	０％	０％

※令和５年４月１日現在において、管理的地位に登用するための必要経験年数に達していない。

エ 各役職段階にある女性職員の人数及び割合

	令和２年度		令和３年度		令和４年度		令和５年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
局長級	１(０)	０%	１(０)	０%	１(０)	０%	１(０)	０%
次長級	２(０)	０%	１(０)	０%	２(０)	０%	２(０)	０%
課長級	３(０)	０%	３(０)	０%	３(０)	０%	２(０)	０%
課長補佐級	５(０)	０%	５(０)	０%	４(０)	０%	５(０)	０%
主査級	１１(０)	０%	１０(０)	０%	８(０)	０%	６(０)	０%
主任級	１(０)	０%	３(０)	０%	４(０)	０%	２(０)	０%
主事（補）級	７(２)	２８.６%	７(３)	４２.９%	８(４)	５０.０%	１０(５)	５０.０%
合 計	３０(２)	６.７７%	３０(３)	１０.０%	３０(５)	１６.６%	２８(５)	１７.９%

(6) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

整備状況	蓮田白岡衛生組合職員ハラスメントの防止等に関する規程 (令和６年１１月２９日制定)
------	--

7 数値目標

	項 目	目 標 (令和 11 年度)	備 考
1	育児休業の取得率	女性職員：100% 男性職員：100%	
2	配偶者出産休暇の 取得率及び取得日数	取 得 率：100% 取得日数：2 日	付与日数：2 日
3	育児参加休暇の 取得率及び取得日数	取 得 率：100% 取得日数：3 日以上	付与日数：5 日
4	年次有給休暇の 取得日数	12 日	1 年内における平均取得日数
5	時間外勤務時間数	48 時間以内	1 年度内における主査級以下職員一人 あたりの時間外勤務時間数の合計
6	採用試験申込に おける女性の割合	40%以上	一般事務における全申込者数の女性の 割合
7	主査級に占める 女性職員の割合	10%以上	令和 5 年 4 月現在 女性の主査級職員 0 名

8 具体的な取り組み内容

(1) 妊娠中・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や、出産費用の給付等の経済的支援等について、周知徹底を図ります。

イ 所属長は、子育て支援のための制度の内容を十分に把握するとともに、所属職員が各制度を利用しやすい環境づくりに努めるとともに、妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険を伴う業務について配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを図ります。

また、妊娠中及び出産後の職員に対して、本人の希望に配慮し、原則として、時間外勤務を命令しないこととします。

(2) 男性職員の子育てに関する休暇の取得促進

ア 男性職員が産前産後の配偶者を支援し、積極的に子育てに参加できるよう男性職員が取得できる特別休暇を周知するとともに、年次有給休暇を含めた休暇取得を推奨します。

イ 所属長は、特別休暇等を利用する男性職員がいる場合は、必要に応じて業務分担の見直しや職場内での協力を呼びかけ、男性職員が安心して制度利用できるよう応援体制の整備に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備

ア 育児休業等に関する制度の周知徹底を図るとともに、職員の育児休業の取得促進について、職場全体で支援します。

また、妊娠を申し出た職員及び配偶者が妊娠中又は出産した男性職員に対して、個別に育児休業等の制度や取得手続きについて説明を行います。

イ 所属長は、職員から育児休業等の取得の申し出があった場合、必要に応じて事務分担の見直しを行うとともに、他の職員への引継ぎが円滑に行えるよう配慮します。

また、人事担当課は、職場内の人員配置等によって育児休業取得中の職員の業務を遂行することが困難なときは、必要に応じて職員応援体制を活用するなど人員の配置に努めます。

ウ 職員が育児休業を取得しやすいように、職場全体の理解や協力が得られる雰囲気づくりに努めます。

エ 育児休業を取得した職員に対して、必要な業務情報を提供するとともに復職する職員の円滑な職場復帰を支援します。

(4) 休暇取得促進に関する取組み

ア 所属長は、定期的に休暇取得を促し、職場の意識改革を行います。

また、人事担当課は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数が少ない職員及び所属長から聞き取りを行うなど休暇を取得できるよう努めます。

イ ゴールデンウィークや国民の祝日及び夏季休暇と合わせて連続休暇の取得促進を図ります。

また、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事などへの積極的参加のために休暇を取得することを推奨し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

ウ 所属長は、自ら率先して休暇を取得するとともに所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的な休暇の取得促進を図ります。

エ 子どもの看護のための特別休暇を周知し、所属長は、所属職員の子どもの疾病等による突発的な休暇に対しても職場全体で支援できる体制を整え、円滑に休暇を取得できる環境を整備します。

(5) 時間外勤務削減に関する取組み

ア 時間外勤務は、原則として所属長の命令によって行われるものであることから、所属長は、部下職員の時間外勤務の事前承認の徹底を図ります。

イ 毎週金曜日の「ノー残業デー」の定時退庁について、引き続き実施するとともに、所属長は率先して定時退庁を行うものとします。

ウ 事務の簡素合理化について、アウトソーシングの活用やD Xの推進などによる適切な人員配置及び業務量の平準化に向けた取組みを推進します。

(6) 女性職員の活躍推進に向けた取組み

ア 仕事と子育てを両立している女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく魅力のある職場であることを職員採用案内、ホームページ、ポスター、パンフレット及び職員採用説明会などを活用して、広く周知を図ります。

また、説明会においては、女性職員を積極的に配置し、女性受験生に対して助言を行うなど、女性職員の積極的採用に努めます。

イ 自己申告書等を参考に個性や能力に応じ、多様なポストへの積極的な配置を行うとともに、各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行います。

ウ 昇任試験の結果等を踏まえ、適材適所の人員配置を行う中で、積極的に女性職員を管理職等へ登用します。

(7) ハラスメント防止・排除に関する取組み

ア セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメント防止に対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分発揮できるよう良好な職場環境確保に努めます。

イ 男女がともに働きやすい職場環境を構築するため、蓮田白岡衛生組合職員ハラスメントの防止等に関する規程の周知徹底を図り、ハラスメントの防止や排除に努めます。