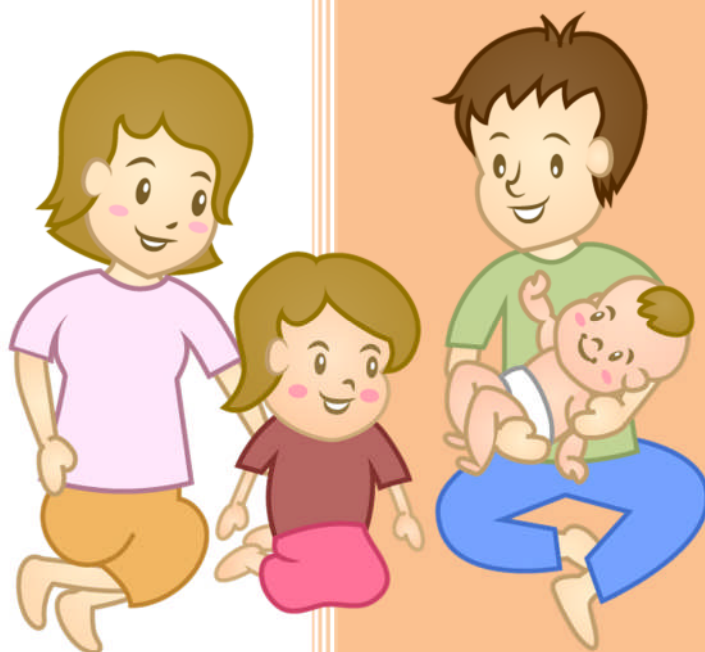


令和3年4月1日

# 次世代育成・女性活躍 特定事業主行動計画



南濃衛生施設  
利用事務組合

# 目 次

はじめに .....	3
本計画策定の趣旨 .....	4
◇計画期間 .....	4
◇計画の数値目標・推進体制 .....	4
◇計画の公表 .....	4
出産・育児にかかる制度の周知・理解 .....	5
◇本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識啓発等の取り組み .....	5
出産・子育てしやすい勤務環境の整備 .....	7
◇出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み .....	7
男性職員の育児休業等の取得促進 .....	9
①男女別の育児休業取得率と平均取得期間 .....	9
②男性の配偶者出産休暇取得率及び取得期間と育児参加休暇取得者数 .....	9
◇育児休業制度の積極的な情報提供 .....	10
◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進 .....	10
時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進 .....	12
◇時間外勤務の縮減等 .....	12
①定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識 .....	12
②事務の簡素合理化の推進 .....	13
◇休暇の取得の促進 .....	13
①子どもの看護休暇 .....	13

②年次有給休暇の取得の促進 .....	13
<b>地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み.....</b>	<b>15</b>
◇地域の子育て活動等への貢献.....	15
<b>女性の活躍推進に向けた取り組み.....</b>	<b>16</b>
◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み .....	16
①女性採用の拡大と目標 .....	16
②女性の管理職員を増やす取り組みと目標.....	17
◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み .....	17
①子育てを行う職員の人事配慮 .....	17
②男性職員の家庭生活参加への推進.....	17
③所属長等の職場風土の醸成 .....	18
◇働き方の改革 .....	18

## はじめに

---

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画の策定・周知、行動計画に基づく措置の実施状況の公表が義務づけられました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力のある社会の実現を図るため、女性の登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む必要があり、同様に「特定事業主」として、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・周知、女性の職業選択に資する情報の公表が義務づけられております。

そこで、職員が親として安心して子どもを産み育て、子育てに喜びを感じることができ、また、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思を尊重され、個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて支援していくため、当組合においては「南濃衛生施設利用事務組合における次世代育成支援対策推進及び女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を平成28年4月に策定しています。

この度、令和3年度以降の計画を見直すにあたり、女性職員の活躍を進めていくうえで、女性職員のキャリア形成はもちろん、すべての職員が、職業生活と子育てなどの家庭生活の両立を実現することが重要であるため、国の動向や社会情勢、さまざまな生活環境を踏まえ、令和3年度からの第2期計画を策定し、取り組みを推進することにします。

## 本計画策定の趣旨

---

この計画の目標は、単に目標数値を達成することではなく、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、自信とやりがいを持って活躍する女性職員の育成、そして、次代の社会を担う子どもたちが幸せに育つことを願い、職場全体で職員の子育てを応援していけるよう職場環境の整備を行うことです。

### ◇計画期間

本組合では、次世代育成支援対策推進法（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（以下「女性活躍推進法」という。）の両方に基づく計画を一体化した計画を策定し、本計画期間については令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（第2期計画）の5年間とします。

また、次世代法については、平成26年4月16日に10年間の時限法が延長され、法律の有効期限が令和7年3月31日までとなっているが、第1期計画において、女性活躍推進法の内容と整合を図り一体的に策定するため、計画期間を合わせたものとしたことから、第2期計画においても、引き続き一体的に計画するものとします。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

### ◇計画の数値目標・推進体制

本組合では、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、平成28年4月策定の第1期計画を基本に、令和7年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、次世代育成支援及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行い、毎年、計画の実施状況を点検・評価し、職員のニーズを踏まえて適宜その後の取組や計画に反映させて進めていきます。

### ◇計画の公表

次世代法と女性活躍推進法に基づき、行動計画をホームページで公表します。

## 出産・育児にかかる制度の周知・理解

次世代育成が社会的な課題と認識されてから様々な対策に取り組んでいる中で、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければ、その対策の実効性を示せているとはなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを引き続き進めていきます。

### ◇本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識

#### 啓発等の取り組み

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報提供と家庭の状況に応じた人事上の配慮が必要です。

##### 【本人】

本人及びその配偶者が、出産を迎えることが分かったら、所属長（管理職）へ報告しましょう。条例、規則などで出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、どのような形でそれらを利用していくかを検討します。

##### 【所属長（管理職）】

本人から相談があった場合、出産・育児にかかる諸制度の利用促進に資する情報提供や人事の調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や、休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行います。

##### 【総務担当係】

職員の育児等に関する各種相談を受ける体制を整える他、子どもが生まれるタイミングに合わせて育児に関する各種情報を提供するなど、安心して育児ができるように協力していきます。

##### 【全職員】

出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解します。

これらの取り組みを通じて諸制度の周知と意識改革を促進し、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性と、それを支える各種制度の理解を深めるよう引き続き努めます。

## 出産・子育てしやすい勤務環境の整備

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じやすく、職場での周囲に対する「気兼ね」等が必要な休暇の取得の妨げになるなど、職場の配慮不足により過大な負担がかかるようであると、安心して出産・育児が行える環境とは言えません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方改革が重要視されており、父親となる職員にも考慮しなければなりません。それに伴い、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場全体としてのサポート体制の確立を引き続き努めます。

### ◇出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み

- ① 妊娠した職員には、母性保護及び母性健康管理の観点から各種の休暇制度が適用されます。特に産前休暇に入るまでの期間は業務を行いながら出産を迎える時期であり、十分な配慮が必要であります。また、出産後、育児を迎える職員は、周囲への遠慮により十分な育児休業を取れない場合もありますので、職員が安心して子育てに専念できるよう、引き続き職場全体でサポートしていきます。

#### 【本人】

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の約5ヵ月前までに）所属長（管理職）に申し出て、休暇取得予定など今後の見通しや状況を可能であれば伝えます。また、育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分割取得などを検討した上で所属長（管理職）に相談します。

#### 【所属長（管理職）】

職員から申し出を受けたら、諸制度の利用促進に資する情報提供に努め、積極的に活用するように呼びかけます。育児休業に関しては職員が安心して子育てに専念できるよう、その意向をできる限り尊重し、業務分担の見直しに努めます。

- ② 職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育てを両立してうまくやれているのか不安に感じるので、少しでもスムーズな職場復帰が果たせるような雰囲気づくりに努め、本人も職場も協力していきます。



### 【本人】

子育ての合間を利用し、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てます。そのためには職場のサポートが必要ですので、日頃から周囲の職員との信頼関係を築くことが大切です。その他、円滑な職場復帰ができるよう、職場の情報入手や各種研修への参加を積極的に行います。

### 【所属長（管理職）・周囲の職員】

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、共済組合の広報誌などで情報提供を行うなど、常に連絡を取り合うよう心がけます。また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないことを理解し、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期でもあることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

## 男性職員の育児休業等の取得促進

育児休業は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず誰でも取得することができますが、男性の育児休業の取得率は0%のままとなっております。経済的な問題もありますが、子育てに参加することはそれ以上にたくさんの得るものがあることから、可能な範囲で夫婦の話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、引き続き職場全体でバックアップしていきます。

### ●育児休業等の取得率と取得時間

#### ①男女別の育児休業取得率と平均取得期間

平成28年度～平成31年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間		
男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率	平均取得期間
0%(対象3名)	0%(対象1名)	0ヵ月

本組合には令和3年3月末現在女性職員が在籍していません。

また、第1期行動計画策定時の平成28年度から令和2年度末までの5年間の男性職員の育児休業の取得はありませんでした。それをサポートする体制及び、育児休業中の臨時的任用制度による適切な代替職員の確保や、職員間の理解や協力等の職場環境の改善を今一度考える必要があります。

#### ②男性の配偶者出産休暇取得率及び取得期間と育児参加

#### 休暇取得者数

平成28年度～平成31年度 男性の配偶者出産休暇取得率及び取得期間・育児参加休暇取得者数		
配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇取得期間	育児参加休暇取得者
100%(対象1名)	2日(対象1名)	0名(対象3名)

本組合における、第1期行動計画策定時の平成28年度から令和2年度末までの5年間の男性職員の配偶者出産休暇取得率は100%となっており、対象職員1名で2日間取

得しておりますが、育児参加休暇取得者は、対象者3名が該当していましたが取得者率は0%のままであります。配偶者出産休暇については、世間的にも認識度が高いため、配偶者の出産に立ち会う事への周囲の理解がある傾向と思われるが、育児参加休暇及び育児休業等の存在を認識している職員は未だ少ない傾向とされますので、引き続き対象となり得る職員に周知し取得促進する必要があります。

### ※育児休業

子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となり、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

### ※配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院等の日から、出産日後1ヶ月を経過する日までの間に、入退院等の付き添いのため、2日の範囲内で取得できます。

### ※育児参加休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、5日の範囲内で取得できます。

## ◇育児休業制度の積極的な情報提供

休業期間中の育児休業手当金支給（3歳に満たない子を養育するため、その子が1歳に達する日まで育児休業をするとき）や共済掛金等の免除、期末勤勉手当や昇給への影響などの情報を提供することで、家計収入の減少に対する不安や疑問を少しでも解消できるように努めます。

## ◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進

出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められる時期でもあります。また、父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、ともに育てるという自覚を持ち、産後の妻を支

えることは大切です。そのためにも、配偶者出産休暇や育児参加休暇を積極的に利用していきます。

育児に関する休暇を取得しやすい環境整備に努め、男性職員が育児休業を取得できるような職場環境づくりをめざしていきます。また、配偶者出産休暇の100%を維持し、育児参加休暇の取得率を100%に近づけるよう、より一層取得の推進を図っていきます。

『目標値』 (女性活躍推進法)

令和8年度までに

男性職員の育児休業取得率を13%以上とする。

男性職員の育児参加休暇の取得率を70%とする。

## 時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にも繋がります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも、時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要不可欠と考えられます。

### ◇時間外勤務の縮減等

本組合の平成28年度から平成31年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は以下の通りです。

- ・約5.2時間／月

所属部署により繁忙期（年末・年度末年度始等）や休祝日勤務が偏り、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を超える職員はいません。様々な業務や勤務形態ではありますが、職員一人ひとりが効率的な業務遂行を図り、職場環境の改善や無駄のない業務計画、職員間による協力体制のもと引き続き時間外勤務の縮減に取り組みます。

### ①定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識

慢性的な時間外勤務は職員の活力を低下させ、業務効率も下がり、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、時間外勤務縮減は最重要課題であるとの認識に立ち、コスト意識を高めるとともに、定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識の啓発に努めます。

#### 【総務担当係】

時間外勤務の多い職員と部署を把握し、対象となる部署の管理職員から聞き取りを行ったうえで、長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

#### 【所属長（管理職）】

定時退庁促進のため定時退庁の率先垂範を行い、巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。また、繁忙期の業務調整の他、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮する。その他、時間外勤務の多い職員に対し

て健康管理に気を配り、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について職員への意識啓発を図ります。また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、時間外勤務縮減への取り組みを進めます。

#### 【全職員】

日常の業務において時間外勤務を縮減するよう心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにします。そのためにも日頃から無駄のない業務計画を立て、限られた勤務時間を有効に活用できるよう努めます。

## ②事務の簡素合理化の推進

仕事と家庭の両立に向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進するためには、日頃から事務事業の目的、効果、緊急性等、十分に評価、検証して事務の簡素合理化を進めていく必要があります。

#### 【所属長（管理職）】

個々の業務が効率化されるだけでなく、職場全体としてのパフォーマンスが上がるよう、勤務状況の把握、実情に応じた業務分担（事務分掌）の見直しを行います。また、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、既存の行事との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するように努めます。

#### 【全職員】

職員一人ひとりが業務の進め方などの改善について、部署内や所属長（管理職）に積極的に提案・実施し、事務及び業務の簡素化・合理化を図っていきます。

## ◇休暇の取得の促進

### ①子どもの看護休暇

子どもが病気等で看護する場合、子ども1人あたり年間5日まで取得できます。

### ②年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事への参加、月・金と休日などと併せた年次有給休暇の利用を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。そのため職員の休暇に対する意識の改革を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

平成28年度～平成31年度における職員1人あたりの時間外勤務は、月平均5.2時間であり、各所属においては、事務事業を進めるうえで常に効率的な事務執行を図られるよう計画的な執行管理に取り組んでおるので、今後も引き続き、時間外勤務の縮減に努め、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間（年間360時間）以内となるよう努めます。さらに、子育て期間中にある職員については、深夜勤務や時間外勤務をできるだけ縮減できるよう職場全体で協力していただくことが大切です。

また、平成28年度～平成31年度における年次有給休暇の平均取得日数は13.5日でしたが、病気療養等での年次有給休暇取得や、退職に伴う計画的な有給休暇の取得を行っていた職員がいたため、その分を除いた年次有給休暇の平均取得日数は11.7日でした。

今後も引き続き、誕生日や子どもの学校行事、夏休み等に合わせた休暇、月・金と休日を組み合わせた「ハッピーマンデー」・「ハッピーフライデー」の連続休暇取得等、年次有給休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努め、平均12日以上を取得を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

『目標値』

令和8年度までに

職員の年次有給休暇取得日数を12日以上にする。

## 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

---

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力関係はもとより、地域と密接に連携・協力しながら取り組んでいくものであり、各職員も地域活動を支えていく担い手の一人であることを認識し、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加します。

### ◇地域の子育て活動等への貢献

子どもを主体とするスポーツや文化活動、PTA、保護者会などの各種活動に役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加します。また、周囲の職員は、その活動に参加する職員への理解と協力をし、参加しやすいような環境づくりに努め協力体制を作ります。



## 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年9月、女性活躍推進法が施行され、女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられおり、働くすべての女性職員自らが持つ個性と能力を、十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっております。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事制度の構築が必要となります。

### ◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた 取り組み

本組合には令和3年3月末在職者に女性職員がいないことから、今後は、女性が安心して働くことができる職場であることをPRするとともに、引き続き女性が採用試験を受験しやすい環境を整えて、採用するように努めます。

#### ①女性採用の拡大と目標

廃棄物処理分野において、女性職員が増加し活躍することにより、例えば、ごみ減量推進及び啓発活動業務においては、女性目線や主婦目線によって活動が出来るなど、住民サービスの向上につながることを期待できます。また、当組合組織においても、男性の視点だけでなく、女性の視点が加わることで多様な視点でものごとを捉えることができるようになり、育児・介護などそれぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が理解し支援する組織風土が醸成されることにより、組織に多様なニーズに対応できる柔軟性が備わっていくことが期待できます。

女性職員を増やしていくために、引き続き人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

これらの取り組みにより、令和8年度までに女性職員を採用し、出産・育児等による離職者を0%に維持できるようにめざします。

## ②女性の管理職員を増やす取り組みと目標

上記①の取組により女性職員の採用に至った後には、女性職員の積極的な登用を図るため、女性職員については、自身と意欲をもって管理職として能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援、意識啓発研修などを実施し、多様な職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

女性採用率の向上については短期間で目標達成できるものではないため、全職員がこの計画の趣旨への理解を深め、また、採用に至った女性職員の離職を防ぐためにも、今後の更なる長期的な対策が必要になってきます。

## ◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### ①子育てを行う職員の人事配慮

子育て等により時間的制約がある職員が、保育所等の送迎など家庭の状況に合わせながら働けるよう、できるだけ家庭生活に支障のないように、柔軟な勤務を可能とする人事異動等の配慮を行います。

### ②男性職員の家庭生活参加への推進

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っているのが現状であるなかで、男性職員の家事や子育てへの積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠であります。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、自覚やマネジメント能力の向上や、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられることから、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを引き続き進めていきます。

また、男性職員の育児休業等の取得推進についても、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性の育児休業制度の認識不足や育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、取得の促進を図り、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていきます。

### ③所属長等の職場風土の醸成

子育て中の職員に対し、「過剰な配慮」は子育て中の職員の成長の機会を失うとともに、自身への仕事面での「期待」を感じにくくなるので、固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。そのため、所属長等に対する職員の子育てとキャリア形成の両立に向けた配慮や支援、職場の働き方の見直しに関する意識の向上と、そのために必要なマネジメントの習得を図る「イクボス研修」等の積極的参加を促すとともに、職場のみんなで支え合い協力体制を築くことで、「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、仕事と生活が両立しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

『目標値』 (女性活躍推進法)

令和8年度までに

組合職員に占める女性職員の割合を6%とする。

### ◇働き方の改革

時間外勤務が前提の仕事の進め方とする組織風土は、女性職員が育児等の家庭生活を営みつつ、職場で活躍する機会を困難にするとともに、家庭か仕事の二者択一を迫られる状況になる原因となります。

また、共働き家庭等が増加していることにより、男性が家庭的責任(家事・育児)を負える職場の体制や支援が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく、全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体が「長時間労働」から無駄や非効率を徹底的になくし、短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと転換すること等により、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが必要です。

職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を引き続きめざします。