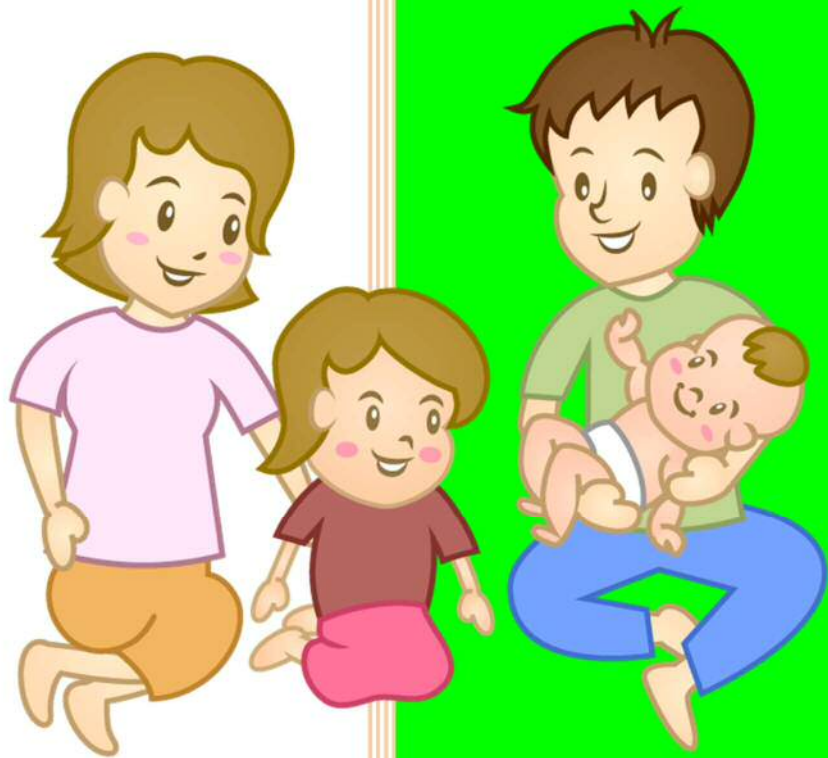


令和8年4月1日

次世代育成・女性活躍
特定事業主行動計画
(第3期)



南濃衛生施設利用事務組合

目 次

| | |
|-------------------------------------|----|
| はじめに | 3 |
| 本計画策定の目的 | 4 |
| ◇計画期間 | 4 |
| ◇計画の数値目標・推進体制 | 4 |
| ◇計画の公表 | 4 |
| 現状の把握（これまでの取組と達成状況） | 5 |
| ◇全体評価 | 5 |
| 安心して休暇を取得しやすい環境整備 | 7 |
| ◇男性の家庭生活（家事・育児等）への参加の取り組み | 7 |
| 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進 | 9 |
| ①第1期計画期における男女別の育児休業取得率と平均取得期間 | 9 |
| ②第2期計画期における男女別の育児休業取得率と平均取得期間 | 9 |
| ③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数 | 10 |
| ◇育児休業制度の積極的な情報提供 | 11 |
| ◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進 | 11 |
| 時間外勤務の縮減及び休暇の取得の促進 | 12 |
| ◇時間外勤務の縮減等 | 12 |
| ①時間外勤務の縮減のための意識啓発等 | 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 |
| <u>地域を通じた子育て支援活動等の推進</u> | <u>15</u> |
| ◇子どもたちへの学習機会の提供 | 15 |
| <u>女性職員の活躍の推進に向けた取り組み</u> | <u>16</u> |
| ◇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に対して、次世代を担う子どもたちの健全な育成を支援するため仕事と生活の調和を図り、子育てしながら働きやすい職場環境の実現を目指し、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」が制定され、国及び地方公共団体等は「特定事業主」として、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。

次世代法は、当初、平成27年3月31日までの時限立法として制定されていましたが、その後、令和7年3月31日までに10年間延長されましたが、現在の少子化の進行状況や、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指す観点から、さらに10年間延長され令和17年3月31日までとなりました。

また、働く女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会を実現するため、女性の積極的な採用や登用、仕事と家庭の両立を図るための環境整備の実現を目指し、平成27年8月には「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、次世代法と同様に「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。

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法でありましたが、令和7年6月の法改正により、有効期限を10年間延長され令和18年3月31日までとなりました。

こうしたことから、当組合では、次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画として、「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月に第1期計画、令和3年4月からは第2期計画を策定して、目標を掲げて取組を進めてきました。

今般、第2期の計画期間が満了することに伴い、この2つの特定事業主行動計画の根幹は、「男女がともに働きやすく、子育てしやすい職場づくり」「ワーク・ライフ・バランスの推進」等の視点から、その趣旨や取組内容において密接な関係にあり、一体的に取り組むことが効果的・効率的であるので、これまでの取組の目的を継承しつつ、必要な見直しを行ったうえで、令和8年度からの第3期計画を策定し、改めて数値目標の設定・目標に向けた取組を推進することとします。

本計画策定の目的

この計画は、次世代法第7条第1項の規定に基づく行動計画指針及び女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本視点を踏まえ、本組合職員が職業生活と家庭生活の両立を図りながら、男女がともに活躍できるよう、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、全職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、次代の社会を担う子どもたちが幸せに育つことを願い、子育てをしやすい、働きやすい職場環境の整備を図ることを目的としています。

◇計画期間

本組合では、次世代法及び女性活躍推進法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8年4月1日から令和14年3月31日まで（第3期計画）の5年間とし、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すこととします。

◇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、第1期・第2期計画を基本に、令和13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、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・評価を各年度に1回実施し、新たな取組や改善等が必要になった場合には、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る、PDCAサイクルを念頭に進めていきます。

◇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。

現状の把握（これまでの取組と達成状況）

本計画では仕事と子育ての両立を支援する環境づくりを目指すため、第1期及び第2期行動計画においての取組や目標達成状況の把握を行い、その課題等や改善すべき事情について分析を行い、それぞれの項目について目標値の再設定を行います。

◇全体評価

本計画（第1期・第2期）においての数値目標と達成状況において、目標値を掲げている男性職員の育児休業取得（目標値：13%以上）と育児参加休暇（目標値：取得率70%）について、特に第2期時においては育児休業及び育児参加休暇を取得する該当職員がいなかったこともあり達成に至ったとは言いがたい状況でした。

また、職員の年次有給休暇取得日数（目標値：12日以上）についても、第1期計画開始の平成28年4月から第2期4年目の令和7年3月31日までの、9年間での年次有給休暇取得日数年平均では12.1日/年であり、年度ごとにおいても概ね達成されている状況でした。

一方、組合職員に占める女性職員の割合（目標値：6%）については、第2期計画期間開始時から女性職員が不在の状態が継続しており達成できませんでした。

【男性職員の育児参加について】

男性職員の育児休業取得や育児参加休暇の取得状況については、計画期間のほとんどが対象となる男性職員がいなかったこともあり、制度を利用した男性職員の育児への参加を推進することが少なかったが、近年、組合職員の年齢層も若年化しており、今後、父親となり子育ての期間になり得る職員が増えているので、引き続き既存制度の周知を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、制度活用時における業務の見直しや職場内の応援体制の構築など、環境整備に努める必要がある。

【職員の年次有給休暇取得について】

年次有給休暇の取得状況については、第1期から第2期4年目までの9年間で年平均取得日数は12.1日であり目標値の12日以上を維持しており、年度ごとにおいても概ね達成している状況ではあるが、各年度の取得状況を分析すると、病気療養のため長期有給休暇の取得や、退職による計画的な有給休暇取得があったことにより、平均取得日数を増加させた要因になっていた。

また、上記の要因を除いた取得状況では、所属部署により取得率に大きな差があることや、取得している職員と、そうでない職員との間で偏りが生じている状況から、職員全体のワーク・ライフ・バランスの確保のためにも、業務の効率化と適正なスケジュール管理に加え、事務処理や業務の相互調整を行うとともに、所属間の応援体制を整えることにより、気兼ねなく休暇を取得できる職場環境を醸成します。

【組合職員に占める女性職員を増やす】

平成29年4月と令和元年10月に女性職員が採用されたが、在職年数は数年であり、令和8年2月現在で女性職員はいない状況です。近年（令和2年度から）の採用試験の実施状況においての出願者総数32人のうち女性出願者は9人（28%）でした。

出願者割合からすると少ない状況ではないが、採用にあたっては、男女問わず、個人の能力等により公平に採用することが前提であるため、受験しても試験に合格しなかったことや、辞退等により採用にまでは至っていない状況です。

女性職員を採用することは、女性目線でのごみ減量推進及び啓発活動が出来るなど、住民サービスの更なる向上が期待できると考えられます。このため、女性受験者を増やし女性職員を積極的に採用できる環境を作り、更なる住民サービスの向上に努めます。

上記課題分析の結果、すべての職員が次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進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、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現します。

安心して休暇を取得しやすい環境整備

男性が子育てのために育児休業や休暇を取得することが広く世間に広まり、社会情勢が変革してきた現代社会において、男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、配偶者の出産前後、出産時及び子どもの看護等をする場合に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

◇男性の家庭生活（家事・育児等）への参加の取り

組み

- (1) 男性職員が育児のための休暇や休業の取得について理解を深め、休暇や休業を希望する男性職員が安心して制度を利用できる職場の環境づくりを進めるため、全ての職員に対して、様々な機会を通して意識啓発を図ります。

【本人】

父親になる（なった）職員は、まず、育児に参加するという認識を持ち、子育てを通して大切な時間を親子で共有するため、積極的に育児休業等を取得するよう努めます。また、育児休業等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、休業等の取得時期や分割取得などを検討したうえで所属長（管理職）に相談します。

【所属長（管理職）】

父親となる（なった）職員が育児休業等を取得しやすいように、職場の雰囲気を醸成し、育児休業等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、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境の整備に努めます。

- (2) 職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育ての両立に対する不安や、保育園等の送迎等で大変苦勞の多い時期ですので、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や環境づくりに努めます。

【本人】

復帰の時期が近づいてきたら、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、管理職員をはじめ周囲の職員は、休業中の職員が職場との断絶感や復帰への不安を和らげるために、共済組合の広報誌などの情報提供や電子メールなどで最近の状況等を知らせるとともに、休業中でも職場に連絡しやすい雰囲気づくりに努め、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。

男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

直近における当組合男性職員の育児休業等の取得状況は、該当する職員がいないこともあり、第2期行動計画においての数値目標を設定した、育児休業や配偶者出産休暇及び育児参加休暇の実態はありません。しかしながら、職員採用により、若手男性職員が増えてきており、今後父親となり得る職員が全職員の半数いる現状を鑑み、引き続き育児休業等を取得しやすい環境の整備を行い、安心して子育てができる環境づくりに努めます。

●育児休業等の取得率と取得時間

①第1期計画期における男女別の育児休業取得率と平均取得期間

| 平成28年度～令和2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0日 |

※上記女性職員については令和元年度から令和2年度までの在籍になります。

第1期計画期の平成28年度から令和2年度末までの5年間で男性職員の育児休業の取得対象となった職員は3名のうち育児休業を取得した職員は0名でした。

また、女性職員の育児休業の取得対象となる職員1名については、在籍期間が1年ほどで採用後間もないこともあり育児休業の取得はありませんでした。

当時の状況におきましては、男性の育児休業制度についての認知度がまだまだ低い時期でもあり、職場内での育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成ができていない状況だったと考えられます。

②第2期計画期における男女別の育児休業取得率と平均取得期間

| 令和3年度～令和6年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間 | | |
|-------------------------------|-----------|--------|
| 男性育児休業取得率 | 女性育児休業取得率 | 平均取得期間 |
| 0%(対象0名) | 0%(対象0名) | — |

第2期計画で設定している男性職員の育児休業取得率を13%以上とする目標を掲げていましたが、令和3年度から今現在（令和8年2月末）までにおいて、本組合職員の育児休業の対象者がいませんでした。

③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数

| 平成28年度～令和6年度 男性職員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期行動計画期の平成28年度から今現在（令和8年2月末）までの約10年間の配偶者出産休暇取得率及び、取得期間や育児参加休暇取得者数については、第1期満了時から変わりなく、第2期行動計画期においては、対象者がいなかったことから取得状況の変化はありませんでした。

(1) 育児休業

子どもが満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、共済組合から子が1歳に達する日まで、育児休業手当金（標準報酬日額の50～67%）を受給できます。

(2) 配偶者出産休暇

職員の妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、2日の範囲内で取得できます。

(3) 育児参加休暇

職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は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（支給期間延長申請により最長2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、育児休業の利用が昇任、昇格のキャリア形成に不利に働かないこと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。

また、育児休業を取得した職員に対して、定期的に業務に関連する情報を提供することで、職場に復帰することへの不安を軽減させ、円滑な職場復帰の支援に努めます。

◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進

子どもの出生は、子育ての始まりであり、親にとって大切な時期であることから、子どもを持つことに喜びを実感するとともに、出産前後の配偶者を支援できるよう、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。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者選択を迫られるような状況の解消にもつながるという観点から、育児に関する休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを醸成し、男性職員が育児休業を取得できるような職場の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%を維持するとともに、育児参加休暇の取得率を100%に近づけるよう、より一層男性職員の育児参加の促進を図っていきます。

『目標値』（女性活躍推進法）

令和13年度までに

男性職員の育児休業取得率を15%以上とする。

男性職員の育児参加休暇の取得率を100%とする。

時間外勤務の縮減及び休暇の取得の促進

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、特に子育て中の職員が子どもと一緒に過ごす時間を確保できるよう、また、全職員の心身のリフレッシュと家庭生活が充実することで、職務能率の一層の向上に繋がることから、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

第1期及び第2期計画期の平成28年度から令和6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7.76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、平均時間外勤務時間数は大きな変動はなく推移しています。

当然ながら、時間外勤務はできる限り少ないほうがよく、引き続き、組織全体で時間外勤務の適正化に取り組む必要があります。

①時間外勤務の縮減のための意識啓発等

長時間勤務の常態化は、仕事と家庭の両立を妨げ、健全な社会生活や家庭生活、ひいては職員の健康面においても悪影響を及ぼすこととなる他、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となります。

また、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、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、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。

- 1) 部署ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の縮減について管理職員を始めとする職員全体の意識改革を図ります。
- 2) 管理職員は、職員が家庭で子どもとふれあうなど、家族や自分の生活のために過ごす時間が多く持つことができるよう、率先して退庁する等時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりに努めます。
- 3) 一斉定時退庁日（ノー残業デー、毎週水曜日）について、グループウェア等による一層の周知・啓発を行い職場の意識改革を図ります。

②事務の簡素合理化の推進

日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務等を実施する場合には、事業目的、効果、必要性、費用対効果等を十分に検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、時間外勤務を縮減するためにも代替的に廃止できるものは廃止するなどの見直しを行い、簡素・合理化を推進します。

- 1) 所属長を中心に業務の見直しを行い、職員一人ひとりが業務処理スケジュールを作成するなど効率的な事務の遂行に努める。
- 2) 定例的・恒常的な業務に係る事務処理については、マニュアルの作成等により業務の効率化を図る。
- 3) 働き方改革関連法により職員の時間外勤務時間は、原則として上限月 45 時間、年 360 時間であることから、時間外勤務の多い所属の所属長は、業務の効率化や業務分担及び職員配置の見直し等を実施し、時間外勤務の影響による職員の健康被害防止対策を講じるものとする。

◇休暇の取得の促進

①子どもの看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの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

年次有給休暇には、心身の疲労を癒す効果のほか、家族団欒の機会を増やし、家庭生活の充実により元気回復につなげる意義があることから、休暇の取得促進に努めてきました。

しかしながら、多くの職員がほぼ希望どおりに取得できる一方で、部署によっては、仕事の性質上、土曜日にも勤務に従事することがあるため、取得日数の少ない職員が見られる状況となっていることから、引き続き、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と体制の整備に取り組みます。

- 1) 各所属において、計画的に事務事業を遂行し、年次有給休暇を取得しやすい体制を維持し、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

- 2) 各所属長は、所属職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を促します。
- 3) 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、仕事を助け合う職場風土づくりに努め、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスや健康管理の観点からも、職場全体で時間外勤務の縮減に向けて、より効率的で効果的な業務への改善等を含め更なる取組の強化が必要であることから、管理職員による業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないように業務分担や職員配置の調整を適切に行う必要があります。

また、積極的な年次有給休暇取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身の健康増進を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むため、管理職員は、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、業務の相互応援体制を整備し、年次有給休暇の取得を働きかけます。

以上のことから、引き続き、職員の健康維持向上と、家族と過ごす時間や個々の時間を確保するため、時間外勤務の縮減する意識啓発とに努めるとともに、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日や子どもの学校行事、夏休み等に合わせた休暇や連続休暇等（ゴールデンウィーク期間や夏季休暇（3日）などと組み合わせた年次有給休暇の取得、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」年次有給休暇の取得）を取得するよう働きかけ、年次有給休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努め、年平均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13年度までに

職員の年次有給休暇取得日数を15日以上にする。

地域を通じた子育て支援活動等の推進

次代を担う子どもたちを安全な環境で安心して育てられるよう、子どもを主体とする地域のPTA活動やスポーツ・文化活動、防犯活動等、「地域の子育て」などの各種活動に役立つ知識や特技のある職員の積極的な参加を推進していきます。

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、地域活動への参加を奨励する職場環境づくりに努め協力体制を作ります。

◇子どもたちへの学習機会の提供

地域の子どもたちのために、各学校の社会科見学や職場体験等を積極的に受け入れ、学習機会の提供を行います。

女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

平成 27 年 9 月、女性活躍推進法が 10 年間の時限法として施行され、さらに、令和 7 年 6 月に有効期限を 10 年間延長され令和 18 年 3 月 31 日までとされたことにより、女性の職業生活における活躍の推進にあたっては、ジェンダーギャップの改善や女性の健康課題解決に向けた体制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・バランスの実現が不可欠であります。男女双方の職員の働き方改革による、個性と能力を十分に発揮できる職場風土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

本組合には現在（令和 8 年 2 月末）在職者に女性職員がいなく、女性職員の活躍ぶりを紹介するなどの PR もできず、職務内容が、廃棄物処理施設の管理運営及び施設維持管理等といった組合独自の事情等もあり、依然、女性の活躍の場として具体的にイメージしにくい状態といえます。

引き続き、女性が採用試験を受験しやすい環境を整え、積極的に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、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、当組合の組織においても、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ることから、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、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を期待できます。

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15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、全職員によるこの計画の趣旨を理解し、各種制度を活用しやすい職場環境醸成。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未だ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、様々な価値観の醸成等を通じることで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ことから、対象職員への制度の説明及び取得の促進を図り、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ため階層別研修等の積極的参加を促すとともに、職場全体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15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、さらには出生率の低下の要因となりかねません。

また、共働き家庭等が増加している現代社会の中で、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。