

北部松山衛生センター組合における 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3年9月15日
北部松山衛生センター組合

I 総論

1 目的

本計画の策定後、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、特別休暇、年次休暇の取得の奨励や育児短時間勤務制度の導入等、子育てを支援する制度の拡充を行い推進してきました。しかし、男性職員の育児休業の取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、更なる職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。全国においても、同様な状況から、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の進展が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月25日には、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）第5条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、次世代育成支援対策推進法ならびに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

この計画は、次世代育成支援対策推進法と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。）に基づき、特定事業主（任命権者）が策定する計画です。

北部松山衛生センター組合長

2 計画期間

本計画は、令和3年9月15日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3 計画の推進体制

本計画を策定し推進するため、北部松山衛生センター組合特定事業主行動計画策定・推進委員会では、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・評価等を必要に応じて行うこととしています。

4 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に対する取り組みの実施状況を組合ホームページで公表します。

5 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役割を担う立場にあります。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに心がけ、職場全体で支援に向けての取り組み意識の醸成に努めるものとします。

6 女性職員の活躍に関する状況の把握

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、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合（再任用者及び割愛採用者を除く。）

区分		平成30年度採用		令和元年度採用		令和2年度採用	
		採用者数	女性職員の割合	採用者数	女性職員の割合	採用者数	女性職員の割合
一般行政職	男	1人	-	-	-	-	-
	女	-		-		-	

②採用試験の受験者の女性割合

区分		平成30年度実施分		令和元年度実施		令和2年度実施	
		受験者数	女性職員の割合	受験者数	女性職員の割合	受験者数	女性職員の割合
一般行政職	男	2人	-	-	-	-	-
	女	-		-		-	

③女性職員の割合

区分		平成31年4月1日現在		令和3年4月1日現在	
		人数	女性職員の割合	人数	女性職員の割合
一般行政職	男	7人	0.0%	7人	0.0%
	女	-			

④平均した継続勤務年数の男女の差異（令和3年4月1日現在）

区分		人数	平均勤続年数	女性職員の割合
一般行政職	男	7人	20.0年	0.0%
	女	-	-	

⑤職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和元年度	2	10	2	8	1	2	3	2	2	5	3	3
令和2年度	2	1	3	11	6	8	7	3	3	3	2	6

⑥管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性管理職員数	女性管理職員数	管理職の女性の割合
令和2年度	3人	-	0.0%

⑦各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 平成30年度～令和2年度（各年度とも4月1日時点）

級	職	H30年度	R元年度	R2年度	伸び率 (R2-H30)
6級	課長職	-	-	-	0.0ポイント
5級	課長補佐・主幹職	-	-	-	0.0ポイント
4級	主幹・係長職	-	-	-	0.0ポイント
3級	係長・主任職	-	-	-	0.0ポイント
2級	技師職	-	-	-	0.0ポイント
1級	技師補・事務補職	-	-	-	0.0ポイント

⑧男女別の育児休業取得率（令和2年度）

区分		育児休業取得率	取得期間の状況				
			2週間未満	2週間以上1月未満	1月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上
一般行政職	男	—	—	—	—	—	—
	女	—	—	—	—	—	—

⑨男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
合計取得率	100%	—	—
5日以上取得	0.0%	—	—

⑩年次有給休暇の取得日数の状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

【対象職員】全期間在職した職員で、育児休業、病気休職、派遣職員、再任用職員、非常勤職員であった者を除く。

i) 平均取得日数

職種	平均取得日数
一般行政職	9.8日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

職種	平均取得日数
一般行政職	42.9%

⑪ハラスメント等対策の整備状況

本組合構成町のせたな町職員のハラスメント防止に関する要綱に基づき、一元的窓口を設置しています。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、令和3年度から以下の取組みを進めます。

(1) 各種制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内LAN等を活用し、情報提供を行い、全職員に周知・徹底を図ります。

また、所属長や職員に対する研修等において「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は、職場内の業務分担の見直しを行います。

② 妊娠中の職員に対し、所属長は、超過勤務を原則として命じないこととします。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

数値目標（次世代育成法、女性活躍推進法）

このような取組みを通じて、男性職員の配偶者出産休暇取得率を、令和7年度までに、100%にします。また、育児参加のための休暇取得率を30%以上にします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業等の取得の促進

所属長は、親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促します。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行うとともに、会計年度任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した場合の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場や業務の状況について情報提供を行うとともに、職場復帰時において、本人の希望により研修等を実施します。

数値目標（次世代育成法、女性活躍推進法）

このような取組みを通じて、令和7年度までに育児休業の取得率を、男性職員10%以上、女性職員100%の取得継続を目指します。

(5) 超過勤務の縮減

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対し指導するなど、超過勤務のできる限りの縮減に努めます。

② 定時退庁日の実施

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、ノー残業デー(水曜日)の実施強化を図り、定時退庁の推進と時間外勤務縮減のための意識啓発に努めます。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、業務の簡素・合理化を推進します。

④ 職場の環境整備

所属長は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 休暇取得の促進

休暇取得促進のため、所属長は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等(入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA 活動など)への参加や家族の記念日等(家族の誕生日、結婚記念日など)における休暇の計画取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇取得目標を掲げ、連続休暇の取得促進を図ります。

数値目標 (次世代育成法)

このような取組みを通じて、令和7年度までに、全ての職員(休職等の職員を除く)が年間5日以上(有給休暇)の年次有給休暇の取得と、職員一人当たりの年次有給休暇の年間取得日数(令和2年平均取得日数9.8日)を15日に増加させることを目指します。

③ 子ども(小学校就学前)の看護のための特別休暇の取得促進

子ども(小学校就学前)の病気等の際には特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の環境是正のための取組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正、ハラスメントの防止等について、情報提供や研修等による意識啓発を行います。

2 その他次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組みを積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリーの促進

子ども連れの来庁者に親切な応接対応など、ソフト面においてもバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加するスポーツ・文化活動など地域に貢献する子育て支援活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもたちの社会見学としての組合施設見学を歓迎し、小中学生の理解を深めることに協力します。

3 その他女性職員の活躍の推進に関する事項

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことで、一般事業主はもとより、地方公共団体にもそこで働く女性職員の活躍推進に関する取組みを計画し公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員の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います。特に、出産・育児等のライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

① 女性採用の拡大と目標

一般行政部門における令和2年度の本組合の女性採用比率は、0.0%となっており大変低い状況の採用状況にあります。

今後もさらに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。そのためにも、女性の応募者数の増加につながるよう、募集情報の幅広い提供に努めます。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努めます。そのため、会計年度任用職員を含め、育児等を理由に中途退職する女性職員で復職意欲のある者については、連絡先の把握や再雇用情報の提供を行います。

② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

一般行政部門における女性管理職員比率は、0.0%で、未だ女性管理職員が不在となっています。今後少しずつ勤続年数の男女差がなくなれば、女性の管理職員比率も高くなると考えられます。また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において、女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、適材適所の人事配置に努め、女性職員の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。

数値目標（女性活躍推進法）

これらの取組みにより、令和7年度までに、一般行政部門の女性管理職比率10%を目指します。

③ 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎等の本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう、人事異動等の配慮に努めます。

④ 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等、家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児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す。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント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等、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えます。そのためにも、男性職員の家庭生活へ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進めていきます。また、男性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、男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、当計画に掲げている目標（30%）を目指し、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていくように努めます。

⑤ 所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事にばかり従事させる・異動を勧める等の「過剰な配慮」は、子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。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。また、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、家庭と職場を両立しやすい職場風土の醸成に努めます。

⑥ 会計年度任用職員への配慮

本組合においても会計年度任用職員が採用されており、「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部について適用されませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については職員同様、取り組みを進め、仕事と子育ての両立について、積極的に支援する環境を整備するよう努めます。

⑦ 働き方の改革について

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうる場合があります。また、男性職員の家事・育児への参加を促すためには、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」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。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ともに、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目指します。