

幡多広域市町村圏事務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 1 日
幡多広域市町村圏事務組合

幡多広域市町村圏事務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（以下「本計画」という。）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。）に基づき、幡多広域市町村圏事務組合が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画の目的

(1) 次世代育成支援に関すること

この計画は、急速な少子化や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした次世代育成法に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する職員の意識の醸成及び環境の整備計画的に促進することを目的とするものです。

(2) 女性の職業生活における活躍の促進に関すること

この計画は、女性はその個性と能力を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立に資する雇用環境の整備等に取り組むことにより、女性が活躍できる社会の実現を目的とした女性活躍推進法の策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、育児休業など現行制度の積極的な活用、長時間労働の解消に取り組むことにより、女性の活躍を総合的に促進することを目的とします。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和 3 年 9 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 計画の見直し

この計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

4 主に次世代育成支援に関する計画

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠から出産後にある女性は、母性保護の観点から、特別に保護されます。職場においても、このことを理解して応援態勢を取り、休暇などを取得しやすい環境作りのため、次のような取り組みを実施します。

- ① 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をはじめとした各種制度について、インフラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。
 - ② 出産費用の給付制度等の経済的支援措置について、インフラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。
 - ③ 妊娠中の職員が産前産後休暇を取得するにあたっては、職員が安心して休暇を取得できるよう、会計年度職員等により代替要因を確保する。
- (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進
- 出産時には、パートナーである男性のサポートが大切です。そのためには、子育ては男女が共に行うものとの認識を持ち、職場全体でサポートしやすい体制を作る必要があります。そこで、次のような取組みを実施します。
- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児休業等について周知徹底する。
 - ② 父親となる男性職員に特別休暇（配偶者出産休暇）と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得を促進するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努める。

以上のような取組みを実施することにより、配偶者出産休暇の取得率の目標を以下のとおり設定します。

【計画目標】

令和3年度から令和6年度の平均取得率 80%

- (3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり
- 男性が育児休業を取得することで、女性の育児負担を軽減することができ、父親として主体的に子育てに関わることで、子育ての喜びや責任を感じることができます。こうした育児休業を取得しやすい環境を整備することで、職場全体のワークライフバランスの向上が期待できます。そこで、次の取組みを実施します。
- ① 育児休業をはじめとした各種制度について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を充実させる。
 - ② 育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を充実させる。
 - ③ 職員が安心して育児休業を取得できるよう、会計年度任用職員等の採用により代替要員を確保する。
 - ④ 子どもの看護を行うための特別休暇等を周知するとともに、子どもの突発的な病気の際には、休暇を取得できるような職場環境の醸成を図る。

以上のような取組みを実施することにより、育児休業の取得率の目標を以下のとおり設定します。

【計画目標】

令和3年度から令和6年度の平均取得率 女性 100% 男性 30%以上

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務を前提とした事務の執行や業務の分担は、職員の健康に影響を及ぼします。また、育児による時間的制約がある職員にとって、時間外勤務はとても負担が大きいものです。そこで、時間外勤務の縮減のために、次のような取組みを実施します。

- ① 時間外勤務が一部の職員に偏ることのないよう、係内の繁忙状況をみながら、年度の途中であっても、業務及び事務分担の見直しや、所属内での協力体制をとることにより、業務の平準化に努める。

以上のような取組みを実施することにより、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数の目標を以下のとおり設定します。

【計画目標】

令和6年度における職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 10時間以下

(5) 年次有給休暇の取得の促進

体をリフレッシュし、仕事に対する意欲を湧き立てるためにも、必要なときに年次有給休暇が取れることが望まれます。

しかしながら、休暇を取得することで、周囲へ迷惑を掛けるのではないかとためらいを感じる人や、基本的に休まないという職員がいます。

この状況を打開するためには、個々の職員のみならず、組織としての連携が必要となります。そこで、次のような取組みを実施します。

- ① 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをするよう管理職員に周知する。
- ② 授業参観などの学校行事、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年次有給休暇の取得促進を促進する。

以上のような取組みを実施することにより、年次有給休暇の取得日数の目標を以下のとおり設定します。

【計画目標】

令和6年度における年間の平均取得日数 12 日

5 主に女性の活躍推進に関する計画

(1) 職場風土、意識の改革

職員が性別に関わらず、能力を最大限に発揮するためには、様々な分野のハラスメントに対する知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していかなければなりません。そこで、次のような取組みを実施します。

- ① ハラスメントの防止等に関する指針を作成し、周知徹底を図る。
- ② ハラスメントの防止や固定的な性別役割分担意識を是正するための研修等を通じて、男女共同参画の推進に努める。

【資料】

- ① 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及び平均日数

該当無し

- ② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

該当無し

- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

《超過勤務の状況》 (単位：時間)

令和2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
時間外勤務時間	5	5.3	1	5	3.4	4.7	0	4.4	14.5	5	6.3	19.5	6.7

- ④ 職員一人当たりの年次有給休暇年間平均取得日数

令和2年度	9名
年次有給休暇 平均取得日数(日)	16日

- ⑤ 職員[() 内は管理職]の女性割合

正職員

(単位：人)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	8 (2)	8 (2)	10 (2)	9 (1)	9 (1)
女性	1	1	0	1 (1)	1 (1)
合計	9 (2)	9 (2)	10 (2)	10 (2)	10 (2)