

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

# 印西地区衛生組合 特定事業主行動計画



印西地区衛生組合

令和7年4月改訂

## 目次

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| はじめに                        | 1 |
| 1 目的                        | 2 |
| 2 計画期間                      | 2 |
| 3 実施体制                      | 2 |
| (1) 計画の推進                   | 2 |
| (2) 実施状況の公表                 | 2 |
| 4 具体的な取組内容と目標               | 2 |
| (1) ワークライフバランスの充実（仕事と生活の調和） | 3 |
| ① 時間外勤務の縮減                  | 3 |
| ② 休暇の取得促進                   | 3 |
| (2) 仕事と育児・介護の両立支援           | 4 |
| ① 既存の諸制度の周知徹底               | 4 |
| ② ハラスメントのない雰囲気づくり           | 4 |
| ③ 育児休業等取得率の向上               | 4 |
| ④ 子どもの出生時における父親の特別休暇取得の促進   | 5 |
| ⑤ 子の看護休暇                    | 5 |
| ⑥ 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保      | 5 |
| ⑦ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰       | 5 |
| ⑧ 人事異動等への配慮                 | 5 |
| (3) 女性職員のキャリア育成及び活躍推進       | 6 |
| ① 職業生活における機会の提供             | 6 |
| ② 女性職員の活躍推進                 | 6 |

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに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、育成される社会の形成に資することを目的として、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。）」が制定されました。

この法律において、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちを健やかに育成できる環境を整備するための取り組みについて、特定事業主行動計画を策定することとされました。

これを受け、本組合では、平成17年4月に「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定しました。（その後、H22.4、H23.11、H28.4改訂）

また、平成27年9月に、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備することを目的として、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。）が施行され、地方公共団体においても、その推進に向けた行動計画の策定を行うこととされました。

これを受け、本組合では、平成28年4月に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

その後、本組合では、両計画期間が令和2年度末で終了することや国の行動計画指針が改訂されたこと等を踏まえ、令和3年4月に、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を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備に取組みを進めてきました。

このたび、次世代法が令和6年5月31日に改正により、同法の有効期限が延長（R6年度末⇒R16年度末）されたことや当該計画の改正の必要が生じたことを踏まえ、計画内容の見直しを行い、更なる子育て支援及び女性活躍推進のため、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とした印西地区衛生組合特定事業主行動計画を策定します。

## 1 目的

この計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成推進法及び、一人ひとりの女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、働きやすい環境を整備していく女性活躍推進法それぞれの実施状況を踏まえ、二つの法に基づく行動計画を一体的に策定し、より一層着実に推進していくものです。

## 2 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

次世代法に基づく特定事業主行動計画は、令和16年度を目標年次として定められ、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次と定められています。

このことから、本計画の計画期間は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合性を図り、令和12年3月31日までとします。

## 3 実施体制

### （1）計画の推進

全職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を積極的に行うとともに、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・評価等を行い、組織全体で取組みを推進していくものとします。

なお、この計画は、必要に応じて見直しを行っていきます。

### （2）実施状況の公表

1年に1回、計画の進捗状況と取組み実績を公表します。

## 4 具体的な取組内容と目標

### (1) ワークライフバランスの充実（仕事と生活の調和）

子育て中の職員が家族と過ごす時間を大切にし、より多くの時間を確保できるよう、またすべての職員がワークライフバランスを大事にすることで、心身のリフレッシュや公務の能率向上を図ることで、職場内の好循環をもたらすために職員全員でワークライフバランスの充実に取り組みます。

#### ① 時間外勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜（午後10時～翌日午前5時）勤務の禁止及び時間外勤務を制限（月24時間、年間150時間）の制度の周知徹底はもちろんのこと、時間外勤務の上限を順守し、職場全体で、時間外勤務の抑制に努めます。

また、妊娠中の職員の健康や安全を考慮し、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない女性職員に対しては、時間外勤務を原則命じないこととします。

#### ② 休暇の取得促進

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日以上とするため、祝日、土曜・日曜日、夏季休暇等と合わせた連続休暇等の取得の促進を行うなどして、職員の心身のリフレッシュに努めます。

## **(2) 仕事と育児・介護の両立支援**

妊娠・出産や育児期間中は、仕事との両立に対する不安などが少なからず生じるため、職員が安心して子育てしながら働きやすい、子育てを支える職場環境に取り組んでいきます。

また、今後、職場の中核を担う世代を中心に親等の介護に直面することが予想されます。子育て支援に加えて、仕事と介護の両立を支援することで、働きやすい職場環境に取り組んでいきます。

### **① 既存の諸制度の周知徹底**

母性保護、市町村共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度、介護に係る特別休暇制度等の既存の制度について、各職員へ周知を図るとともに、該当者には、詳細について早期の情報提供や取得等への意向確認を行います。

### **② ハラスメントのない雰囲気づくり**

妊娠、出産、育児及び介護に対するハラスメントを含む、職場におけるすべてのハラスメントは労働意欲の低下及び就業環境を害するものとなることから、職場全体でこれらの特別休暇等が取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

### **③ 育児休業等取得率の向上**

令和12年度までに、職員の育児休業取得率について、男性職員2週間以上85%、女性職員100%を目指し、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努め、また、短期間（例えば1ヶ月程度）の育児休業、特別休暇制度の周知、取得の促進を積極的に行います。

#### ④ 子どもの出生時における父親の特別休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（7日）目標取得率100%を達成するため、事務局長等は、予め当該職員に対し、出産予定日前後休暇計画を提出させ、連続休暇を取得するよう働きかけるとともに、日頃より職場内の応援体制等の確立に努め、職員が安心して休暇を取れる環境を整えます。

#### ⑤ 子の看護休暇

制度の周知徹底を図り、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気づくりを行い、「看護休暇を取りたかったのに取れなかった」ということがないように努めます。

#### ⑥ 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を事務局長等に申し出ること、事務局長等は、現体制で応援体制が困難な場合にあっては、代替要員の確保に努めます。

#### ⑦ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

育児休業から仕事に復帰する職員とは、復帰1月前までを目安に、事務局長等が面談を実施し、子育て支援制度の利用予定や仕事の引継ぎについて話し合うことで、不安軽減に努めます。

#### ⑧ 人事異動等への配慮

人事異動や業務分担の決定に際しては、職員の妊娠・出産・子育て・介護の状況に配慮をします。

### **(3) 女性職員のキャリア育成及び活躍推進**

多様で柔軟な発想や意思決定を行うためには、意思決定の場への女性の参画は不可欠であり、女性の積極的な採用を推進するとともに、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においては重要なものとなります。

女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、キャリア形成に関する取組を推進します。

#### **① 職業生活における機会の提供**

職員の採用にあたっては、本組合の業務内容が女性には不向きではないかとの先入観や誤解を与えないよう情報発信を行います。

また、幅広い受験者を確保するために女性が働きやすい職場環境であることは重要であることから、就業希望の女性が選択しやすいよう環境の向上に努めます。

#### **② 女性職員の活躍推進**

人事異動や業務分担の決定に際しては、性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるように業務割り振りに努めます。

また、男女問わず、各職員の業務量や質の状況に応じて担当者1人に任せることなく、他の職員がバックアップするなどして全職員で支えあう組織づくりに努めます。

## 5 数値目標（再掲）

| 項目                | 目標値                      | 備考               |
|-------------------|--------------------------|------------------|
| 年次有給休暇取得日数        | 15 日以上                   | 令和 5 年度平均 13.4 日 |
| 育児休業取得率           | 女性 100%<br>男性 2 週間以上 85% | 令和 5 年度対象者なし     |
| 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率 | 100%                     | 令和 5 年度対象者なし     |
| 男性職員の育児参加休暇取得率    | 100%                     | 令和 5 年度対象者なし     |