

可茂衛生施設利用組合特定事業主行動計画

～「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」～

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に制定されました。同法において、地方公共団体は特定事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成や仕事と家庭の両立等に関し計画を策定することとされています。当組合においては同法に基づき、可児市（管理者が属する市町村）と合同で平成17年4月から5年間ごとに「特定事業主行動計画」を策定し、これを実施してきました。

また、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10年間の時限法で制定されました。当組合においては同法に基づき、平成28年4月から5年間ごとに「特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできたところですが、我が国においては、国際比較によると男女間賃金差異が依然として大きく、管理職に占める女性の割合が低い水準にとどまっている現状があるため、改正法（令和7年6月11日公布）により、令和18年3月31日まで10年延長されました。

今般、法に基づく行動計画期間が終了することに伴い、2つの計画を一体の計画として新たに策定します。

令和8年4月1日

可茂衛生施設利用組合

1.計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2.計画の推進に向けて

当組合では、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、本計画の内容を全職員に周知するとともに、定期的の実績等を調査し、必要に応じて内部検討を行い、計画を推進します。

3.可茂衛生施設利用組合における現状

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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）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いました。

※（１）、（２）は会計年度任用職員を含みます。

※市区町村の年間平均データは、「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（総務省）」を参考としています。

（１）職員採用

単位：人・％

採用者	R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
男性	0	0	0	2	0
女性	2	1	0	0	0
合計	2	1	0	0	0
女性職員割合	100	100	0	0	0

職員採用に当たっては、令和 4 年度に正職員を採用し、令和 6、7 年度は会計年度任用職員を採用しています。組織が小規模のため、毎年採用を実施していません。

（２）継続勤務年数の割合（男女の差異）

令和 7 年 4 月 1 日現在

単位：年

年代	性別	勤続年数
20代	女性	－
	男性	3.0
30代	女性	－
	男性	8.3
40代	女性	20.0
	男性	22.5
50代	女性	23.6
	男性	17.7
60代	女性	0.5
	男性	－

※「－」は該当職員なし

※可児市の出向者含む

(3) 各役職段階及び管理的地位にある女性職員の占める割合

単位：人・%

R7年度	女性	男性	計	女性の割合
部長級	0	1	1	0
課長級	0	3	3	0
課長補佐級	0	3	3	0
係長級	1	1	2	50.0
主任主査	0	3	3	0
主査	0	7	7	0
主任	1	2	3	33.3
主事	0	1	1	0
計	2	21	23	8.7
(内 管理職)	(0)	(4)	(4)	(0)

(4) 職員一人当たりの超過勤務時間の年間平均

単位：時間/月

各年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	5年間平均
当組合	8.3	11.7	13.6	10.9	9.9	10.9
市区町村	10.7	10.8	11.4	11.3	9.9	10.8

(5) 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数の年間平均

単位：日/年

各年度	R6年	R5年	R4年	R3年	R2年	5年間平均
当組合	16.6	14.7	14.2	15.1	15.0	15.1
市区町村	13.5	13.4	12.0	11.5	11.1	12.3

(6) 育児休業の取得状況

単位：人・%

育児休業取得		R 6 年	R 5 年	R 4 年	R 3 年	R 2 年
男 性	対象者	1	1	1	0	0
	取得者	1	1	0	0	0
	取得率	100	100	0	0	0
女 性	対象者	0	0	0	0	0
	取得者	0	0	0	0	0
	取得率	0	0	0	0	0
合 計	対象者	1	1	1	0	0
	取得者	1	1	0	0	0
	取得率	100	100	0	0	0

取得期間は2～3ヶ月程度となっています。

(7) 特別休暇の状況

単位：人

規則第14条関係		R 6 年	R 5 年	R 4 年	R 3 年	R 2 年
配偶者出産休暇 (2日間)	対象者	1	1	1	0	0
	取得者	1	1	1	0	0
	平均日数	2	2	2	0	0
育児参加休暇 (5日間)	対象者	1	1	1	0	0
	取得者	1	1	1	0	0
	平均日数	5	5	2	0	0
子の看護休暇 (5日間)	対象者	4	4	4	3	2
	取得者	3	4	3	3	1
	平均日数	3	3	3	2	2

配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率は100%となっています。

子の看護休暇について、時間単位で取得が可能のため、積上げ7時間45分を1日と算出して計上しています。

※規則については、可児市の例による。

※カッコ内は、付与日数。(子の看護休暇について、2人以上は10日間付与される。)

(8) セクシュアルハラスメント等防止対策の整備状況

- ・全体職員への「ハラスメント予防・対応」マニュアル（管理者の属する市町村作成）の周知
- ・係長職昇任の職員に対する、ハラスメント防止の研修受講及び啓発
相談件数：0件（R6年度）

4. 推進に向けた数値目標

計画を推進するため、次のとおり**目標を設定**します。

- 令和8年度から令和12年度までの間、男女職員の育児休業の取得率100%とし、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率100%とするともに付与される日数もすべて取得します。また、子の看護休暇についても、取得率75%以上とします。
- 令和8年度から令和12年度までの間、職員1人当たりの年次休暇取得日数として平均14日以上を維持します。
- 令和12年度までに超過勤務時間を職員一人当たり年間平均8.0時間/月以内とします。
- 令和8年度から令和12年度までの間、女性職員の職員数4名以上（会計年度任用職員含む）を維持します。
- 令和8年度から令和12年度までの間、監督職以上の女性職員1名以上を維持します。

5. 具体的な取り組み内容

【職員の勤務環境に関するもの】

ワークライフバランスを支援するため、家庭・育児に対する意識改革、男性職員の育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくりに向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 育児に係る各種制度の周知

育児に係る休業・短時間勤務・特別休暇、出産費用の給付等の経済的な支援措置、早出遅出勤制度の活用などの仕事と育児の両立を支援する制度について、その内容や活用の在り方などに関する情報を提供します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じた母性保護・母性健康管理への措置として、職場内の業務分担を適宜見直し、当該職員及び特定の職員に負担がかかることのないように努めます。また、所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(3) 男性職員の育児に係る休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇（2日間）、育児参加休暇（5日間）及び子の看護休暇（5日間）並びに年次休暇等の積極的な取得を促すと

ともに、これを取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【超過勤務の縮減】

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに超過勤務の縮減に向けた次の取り組みを進めます。

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。
- (2) ノー残業デー（毎週水曜日）について、職員掲示板等による注意喚起により、定時退庁の徹底を図ります。
- (3) 所属長は率先して定時退庁し、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。
- (4) 超過勤務を縮減するために、既存業務の改善を意識し、事務の簡素・合理化に努めます。
- (5) 職員は超過勤務の上限時間数（月 45 時間・年間 360 時間）の遵守を徹底します。
- (6) 所属長は、超過勤務の状況を把握し、これを基に指導を行うなどして、超過勤務の縮減について意識徹底を図ります。

【人事評価への反映】

性別関係なく一人ひとりスキルアップに努めることで、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。