

邑智郡総合事務組合 特定事業主行動計画

第4期

(令和2年度～令和6年度)

邑智郡総合事務組合特定事業主行動計画（第4期計画）

平成24年9月13日 改正

令和3年4月1日 改正

令和4年4月1日 改正

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成17年度から平成21年度までの第1期、平成22年度から平成26年度までの第2期の各5年間において「邑智郡総合事務組合次世代育成支援対策特別事業行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境の整備に向けて、職場を挙げて推進してきました。

第1期計画において、子育て支援のための諸制度の周知や行動計画に掲げた取組については、概ね計画どおり実施してきたところですが、男性の育児休業の取得や時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的な取得等、目標達成のため一層の取組が必要なものもあります。

また、平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」がとりまとめられ、社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組んでいくこととされたところです。

その後、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。以下「女性活躍推進法」という。）により、女性の活躍推進やすべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取組が求められています。

このような状況において、職員一人ひとりが、男女を問わずその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として、子育てや介護、家事などの家庭での責行う職員が、職業生活と家庭・地域生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが求められています。

このような認識に基づき、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するための新たな指針として、「邑智郡総合事務組合特定事業主行動計画(第4期計画)」を策定し、職員が安心して子どもを生み・育てることができる環境の整備に向けた取組の一層の推進を図ることとします。

2 計画期間

第1期計画 平成17年4月1日から平成22年3月31日

第2期計画 平成22年4月1日から平成27年3月31日

第3期計画 平成27年4月1日から令和2年3月31日

第4期計画 令和2年4月1日から令和7年3月31日

ただし、おおむね3年で見直しを行います。

3 計画の推進体制等

- (1) 第1期計画において設置した行動計画策定推進委員会（以下「委員会」といいます。）を随時開催し、行動計画の検証及び見直しを行います。
- (2) 引続き、次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行い、啓発及び周知徹底に努めます。

II 具体的な取組

1 職員の勤務と子育ての両立を支援する環境の整備

- (1) 職員に対し産前・産後休暇や育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の子育て支援等に係る各種制度（以下「育児休業等」という。）の周知を徹底するため、総務課より職員への制度説明等を行います。
- (2) 母性保護の観点から見た業務分担の点検や、超過勤務の縮減などの配慮を行います。
- (3) 配偶者の妊娠中及び出産前後においても必要な場合は超過勤務などに配慮します。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- (1) 様々な機会を通じて職員の意識啓発を図り、各職場において子育てを行う職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
また、取得した職員の円滑な職場復帰についても支援を行います。
- (2) 申請者があった場合は、その補充については任期付職員で対応するなどの配慮をします。

3 時間外勤務の縮減

広域共同処理の目的・理念に照らした、業務内容の点検と適正化を行うと共に、事務の簡素合理化を進め、効率的な事務遂行を図り、超過勤務を最小限に抑制します。目標として、一人一月当たり、最高45時間を超えない範囲とします。

4 職場における男女共同参画の推進

男女がそれぞれの個性と能力を十分に活かし、共に子育ての責任を担うためには、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識の是正など、男女共同参画推進の観点からも子育てしやすい職場環境の整備を図ることが必要です。

- (1) 固定的な性別役割分担意識の是正のため、男女共同参画推進に関する研修や会議等を通じ職員の意識啓発に努めます。
- (2) 性別にとらわれることなく、個々の能力、実績等を十分評価し、能力を活用するため、女性職員の職域拡大を図るとともに、職員の採用においても男女の区別なく行います。

(3) セクシュアル・ハラスメント防止のための職場研修等の実施により、職員の一層の理解を図ります。

5 年次有給休暇の取得の促進

(1) 職員ごとに年次休暇取得日数の目標を掲げ、取得率の向上を図ります。

(2) 業務遂行において、職員相互応援が出来るような体制整備を図ります。

6 特別休暇制度の周知の徹底

7 職員の地域貢献活動への参加

(1) 職員が、子供・子育てに関する地域貢献活動に、積極的に参加することが出来るような職場内の雰囲気醸成を図ります。

(2) 管内の学校が行う職場内見学や環境教育・福祉教育・IT教育等に関する講師派遣依頼の対応にも、積極的な取り組みを図ります。

8 女性活躍推進法に関する事項

女性活躍推進法に基づき、女性職員が活躍できる職場環境の整備に努めます。

(1) 採用や昇進が平等に行われること

(2) 仕事と家庭が両立できる環境をつくること

(3) 女性が仕事と家庭の両立を選べること

9 第4期計画における目標値

第4期計画における目標値は、別表のとおりとし、2024年度を目標年限として取り組みます。

(別表)

特定事業主行動計画における目標値

2021 (R3).4

1 職業生活に関する機会の提供

(法第21条第1項)

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(内閣府令第6条第1号イ)

目標値	女性職員の割合 50%
目標年限	2024年度

(1) 採用職員数 (2010-2020年度)

	職員数	割合
男性	7	58%
女性	5	42%
合計	12	100%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性割合

(内閣府令第6条第1号ロ)

目標値	女性職員の割合 50%
目標年限	2024年度

(2) 受験者数 (2019年度)

	職員数	割合
男性	6	60%
女性	4	40%
合計	10	100%

(3) 職員に占める女性職員の割合

(内閣府令第6条第1号ハ)

目標値	女性職員の割合 30%
目標年限	2024年度

(3) 職員割合 (2020年度)

	職員数	割合
男性	18	75%
女性	6	25%
合計	24	100%

2 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備

(法第21条第2項)

(1) 一月当たりの平均超過勤務

(内閣府令第6条第2号ニ)

目標値	10時間以下
目標年限	2024年度

(1) 勤務時間 (2019年度)

平均超過勤務時間数	上限超過
12時間	0人

(2) 年次休暇等の取得状況

(内閣府令第6条第2号ヘ)

目標値	平均取得日数 15日 割合 75%
目標年限	2024年度

(2) 平均取得日数 (2018-2020年)

日数	割合
14	70%