

次世代育成／女性活躍推進
特定事業主行動計画
(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月

上尾、桶川、伊奈衛生組合

I はじめに

わが国は急速な少子化の進行により人口減少の局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されています。また、人々のニーズも多様化し、企業や自治体等においては人材の多様性を確保することが求められています。このような状況を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される社会を実現するため、「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）が成立し、同法において、地方公共団体は特定事業主として女性職員の活躍を推進する計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられました。また、少子化対策については、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て「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が制定され、平成 26 年 4 月には改正法が成立し、取組期間が令和 17 年 3 月まで再延長されました。同法においても、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を支援する計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられています。これらを受けて、本組合では、令和 7 年度より上記二つの法律に基づく計画を一体的に策定することとし、女性職員がさらに活躍できる環境や男性職員が育児等の家庭生活に積極的に参画できる環境を整備するための取組などを盛り込んだ、「上尾、桶川、伊奈衛生組合特定事業主行動計画」を新たに策定しました。これにより、職員の職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するとともに性別に関わりなく職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる環境づくりを目指します。

令和 7 年 4 月

上尾、桶川、伊奈衛生組合管理者

II 計画期間

令和7年度から令和11年度末までの5年間とします。

III 計画の推進

行動計画の推進に資するため、総務担当は、その実施状況について、適宜、分析・評価を行い、必要な場合、見直し時期の到来を待つことなく、計画の改定を行います。

IV 具体的内容

子育てがしやすい勤務環境を創造し、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる目標を設定し、具体的な取組みを進めます。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 育児休業等の取得手続、深夜勤務の制限、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制度及び共済組合による出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図る。

イ 相談窓口の設置

総務担当は、妊娠中・子育て中の職員及び妊娠をした旨の申し出をした職員又は当該職員の配偶者に対し、出産・育児に係る諸制度、また、子育てと仕事の両立に関する事項についての相談を受け付け、個々の状況に応じた情報の提供、アドバイスを行う。

ウ 担当主幹は、妊娠中の女性職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるものとする。

エ 担当主幹は、妊娠中の女性職員について、本人の希望に応じ、業務分

担の見直しや超過勤務について配慮するものとする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度並びに配偶者の出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）及び年次有給休暇の取得を推進することについて、周知徹底を図る。

イ 担当主幹は、父親となる職員が休暇を取得できるよう、業務分担や職場内の協力体制に配慮する。

【目標】 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率を令和11年度末までに100%、
育児参加のための休暇の取得率を60%以上とする。

※参考(令和5年度実績)

配偶者の出産休暇取得率…対象者なし

育児参加のための休暇取得率…対象者なし

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度について周知徹底を図るとともに、特に男性職員の取得推進について周知を図る。

イ 担当主幹は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、早めの業務分担の調整に努める。

ウ 担当主幹は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し、総務担当が指定する情報を提供するように努めるとともに、復帰に際しては必要な支援に努める。

(4) 時間外勤務、休日勤務の縮減

【目標】 令和11年度末までに、男性職員の育児休業の取得率(部分休業を含む)を1年度につき50%以上とする。また、女性職員の取得率を100%とする。

※参考(令和5年度実績)

男性職員の育児休業取得率…対象者なし

女性職員の育児休業取得率…対象者なし

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底を図る。

イ 計画的・効率的な業務遂行に取り組み、公務能率向上のための事務の簡素合理化を図る。

ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発を促進する。

エ 週休日の振替、代休日の指定の促進を図る。

【目標】 職員の超過勤務時間を、1月につき45時間以内、1年間に付き360時間以内とする。(人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」に定める上限目安時間)

※参考(令和5年度実績)

超過勤務時間が1年間に付き360時間を超えた職員数…0人

超過勤務時間が1月につき45時間を超えた職員数…0人

(5) 休暇の取得の推進

ア 計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

イ 子どもの保育・学校行事等への参加に係る年次有給休暇等の取得を推進する。

ウ 大型連休や夏季厚生計画参加期間、また、週休日等の前後における年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。

エ 担当主幹は、自ら率先して休暇を取得するとともに、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、休暇取得を促すものとする。

オ 中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員について、子の看護休暇制度について年1回周知徹底するとともに、担当主幹は、突発的な休暇取得に対応できるよう、相互応援が可能な職場体制を整える等の配慮をするものとする。

【目標】 令和11年度末までに、職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を年間15.0日とする。

※参考(令和5年度実績)

職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数・・・14.3日

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 早出遅出勤務の推進

柔軟な勤務形態を構築することは、家庭生活と仕事の両立を図るための方策として有効である。担当主幹は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が早出遅出勤務の取得を希望する場合には、取得できるよう配慮するものとする。

(2) 男女共同参画に関する意識啓発

「育児・家事は女性が行うもの」といった固定的な性別役割分担意識を

是正し、男性職員の育児・家事への参加促進を図るため、男女共同参画についての情報提供や職員研修等により意識啓発を図る。

(3) 業務分担における配慮

ヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、妊娠や子育ての状況を配慮した業務分担を行うものとする。

3 その他の女性活躍推進対策に関する事項

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、女性職員キャリア形成を支援する研修や女性職員への人事・財政・企画・議会担当等多様な職務機会の付与に努める。

(2) 男性職員における女性活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、男性職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【目標】 令和11年度末までに、係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合を20%にする。

※参考(令和5年度実績)

係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合・・・0%

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 職員に占める女性職員の割合

令和7年度から令和11年度までに衛生組合の定員管理状況を踏まえて、女性職員の割合を増やしていく。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

男女の差異が生じないよう各種必要な支援を行う。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

事務の効率化を推進し、超過勤務時間の縮減に努めるものとするが、超過勤務にあっては男女の差異なく行う。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

現状では、管理的地位へ登用する対象年齢に達しておらず、適正な時期に、公平的に登用させる。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

総務担当から育児休業制度の周知を図り、育児休業を取得しやすくするよう職員全体で雰囲気づくりを行う。

(6) 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取得日数を、令和11年度までに制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための取得割合を60%以上とする。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 取組の目標

令和11年度までに、女性の採用試験の受験割合を43.0%以上とする。

(2) 取組内容

ア 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

イ 毎年度職員に対して育児休業制度について周知徹底を図る。

ウ 女性職員が出産を経て復帰後の子育てと仕事を両立した事例がないため、参考として構成市町のキャリア形成のモデル例を学ぶ機会を設けるなど、該当する職員に対し機会あるごとに総務担当が支援を行い女性職員の意欲向上に努める。