

第3次

蕨戸田衛生センター組合  
特定事業主行動計画

令和8年3月

蕨戸田衛生センター組合

## はじめに

次世代育成支援対策推進法は、我が国において急速に進む少子化に対し、次代の社会を担う子どもたちを安心して生み、育てることができる環境の整備に、国、地方公共団体及び事業主など、さまざまな主体が社会全体で取り組んでいくため必要な措置を講ずる必要性から、平成15年7月に制定されたものです。

当組合も、地方公共団体として職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもの健やかな誕生と育成についても、大きな役割を果たす必要があります。次世代育成支援対策推進法では、国の機関や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と家庭の両立等の実現のため講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を定めることとなっております。

当組合としては、「蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画」を平成17年4月に策定し、地方公務員という立場とともに、子どもたちの父親、母親という立場にもある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立させていくための職場の環境を整備するために計画の推進を図ってまいりました。

また、平成27年8月に成立した「女性職員の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、継続的に女性職員の活躍を推進するための施策を追加し、「第2次蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画」として、改めて計画を策定し、女性の職員の活躍推進に係る取組みを進めてまいりました。

このたび、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正により法の有効期限がそれぞれ10年間延長されたことに伴い、引き続きこれまでの取組を推進していくとともに、男女が共に子育て等の生活と仕事を両立し、職員一人一人の個性や能力を最大限に発揮できるように、より良い職場環境の整備と働きやすい職場づくりを推進するため、「第3次蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画の推進にあたっては、職場環境も家庭環境も異なる職員が、次代の社会を担う子どもの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職場を挙げてお互いに助け合い支え合い、職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、職場における女性職員の活躍を推進し、そして、この計画を通じた職場環境への取組みが社会全体の子育て環境の改善に寄与することになると願うものであります。

令和8年3月

# I 総論

## 1 目的

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき定められた「行動計画策定指針」に掲げられている基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した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施策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表するものとします。

## 2 計画期間

計画の根拠となる「次世代育成支援対策推進法」は、令和16年度まで、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は令和17年度までの時限法であるため、計画期間を令和8年4月1日から令和18年3月31日までの期間とし、必要に応じて見直しを図っていくものとします。

## 3 計画の対象

本計画は、当組合の職員全員を対象とします。なお、次世代育成支援は、子育て世代だけのものではなく、また、女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するためには、職場で働く全ての職員の理解と協力が必要不可欠なことから、この計画をより実効性のあるものとするため、職員一人ひとりがこの計画の趣旨を理解し、率先して推進するものとします。

## 4 計画の推進体制

本計画は、次の項目の体制により推進するものとします。

### (1) 職員に対する研修・情報提供等の実施

職員に対して、次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、研修、情報提供等を実施し、本計画の内容の周知徹底を図ります。

### (2) 職員からの相談等

計画を推進するにあたり、相談・情報提供を行う窓口として、当組合の人事関係を所管している総務課が事務局として担当します。

### (3) 所属長による職員の意識向上及び職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努めるものとします。

#### (4) 計画の推進、見直し等

本計画の実施状況については、職員のニーズ、社会情勢の変化、新制度導入を踏まえて、その後の計画の推進や見直し等を図るものとします。

## II 具体的な目標と取組

本計画においては、職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を十分に発揮できる職場環境の整備を図るとともに、女性職員の活躍推進を図ることを目的として、次の目標及び取り組みを定めます。

### 1 職員の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

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に配慮した職場環境の整備を図ります。

##### 目標

妊娠を申し出た職員に対し、母性保護制度や休暇制度について個別説明を100%実施します。

##### 取組

- 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の制度について、周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担等の見直しを行います。
- ④ 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。

#### (2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促し、家庭生活と仕事の両立を図るため、子どもの出生時における休暇制度の活用を推進します。

##### 目標

- ・配偶者が出産した男性職員の育児参加のための特別休暇取得率 100%を目標とします。
- ・育児休業の対象となる男性職員が生じた場合、育児休業取得率 100%を目標とします。

##### 取組

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について、周知を図ります。
- ② 出産後の父親の育児休業等の取得について制度の周知を行い、取得しやすい職

場環境の整備に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、制度の周知と職場環境の整備を行います。

**目標**

育児休業を取得した職員の職場復帰率 100%を維持します。

**取組**

- ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度について周知を図ります。
- ② 育児休業等の取得手続きや共済組合からの経済的支援制度について情報提供を行います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、総務課において個別に制度説明を行います。
- ④ 育児休業等経験者の体験談等を収集し、職員に情報提供を行います。
- ⑤ 育児休業の申出があった場合は業務分担の見直しを行い、取得しやすい職場環境を整備します。
- ⑥ 育児休業中の職員に対し、職場情報の提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。
- ⑦ 必要に応じて会計年度任用職員や再任用職員の活用により代替要員の確保に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進のため、時間外勤務の縮減に努めます。

**目標**

- ・職員 1 人あたりの月平均時間外勤務時間 20 時間以下を目標とします。
- ・月 45 時間を超える時間外勤務については原則発生させないように努めます。

**取組**

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員について、時間外勤務の制限制度の活用を図ります。
- ② 定例的業務のマニュアル化を進め、業務の簡素化・効率化を図ります。
- ③ 所属長に対し、時間外勤務の適正な命令及び管理を徹底します。

(5) 休暇取得の促進

職員の心身の健康保持及び家庭生活の充実を図るため、年次休暇の取得促進に努めます。

**目標**

職員一人あたり年次有給休暇取得日数を年間 12 日以上とすることを目標とします。

## 取組

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、計画的な取得を推進します。
  - ② 所属長が部下の年次休暇取得状況を把握し、取得促進を図ります。
  - ③ 業務スケジュールを踏まえ、効率的な執行体制を確保します。
  - ④ 相互応援体制を整備し、安心して休暇を取得できる職場環境を整えます。
  - ⑤ 子どもの学校行事や家庭行事等に合わせた休暇取得を促進します。
- (6) 固定的な性別役割分担意識の是正  
男女がともに活躍できる職場づくりを推進するため、意識啓発を行います。

## 目標

- ・ハラスメント防止研修を年1回以上実施します。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に関する研修を年1回以上実施します。

## 取組

- ① 各年齢層に対し、研修を通じた意識啓発を行います。
- ② セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント防止のための研修等を実施します。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### 取組

- ① 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等による防犯活動や少年非行防止への職員の参加を促進します。
  - ② 子どもの多様な体験活動等の充実を図るために、職場見学を実施すること、各種学習会等の講師等として職員の積極的な参加を促します。
- (2) 子どもを交通事故から守る活動  
交通事故予防のため、綱紀保持に関する通知等により注意喚起を行います。

## 3 その他女性職員の活躍推進に関する事項

### (1) 女性職員の採用推進

本組合における女性職員の割合は少ない状況であることから、今後は女性職員の採用を積極的に推進します。

#### 目標

計画期間中に女性職員を1名以上採用することを目標とします。

#### 取組

- ① 募集内容の見直しを行い、女性にとっても働きやすく魅力のある職場であることを周知します。

② 採用試験の広報を工夫し、女性応募者の増加を図ります。

(2) 女性職員の配置・登用

女性職員が能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援を行います。

**目標**

女性職員の能力開発のため、外部研修等への参加を年1回以上実施します。

**取組**

- ① 女性職員のキャリア形成を意識した人員配置を行います。
- ② 外部研修等を活用し、能力開発を図ります。
- ③ 女性職員の管理職登用に向けた人材育成に努めます。