

**次世代育成支援・女性活躍推進に関する
特定事業主行動計画**

令和3年4月

取手地方広域下水道組合

1 目的

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鑑み、平成15年7月に「次世代育成支援対策法」が制定され、国、地方公共団体、企業などには次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成されるための環境整備に幅広く取り組むことが義務付けられました。令和2年5月には「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進することとされました。

また、平成27年9月に制定された「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。）」では、国、地方公共団体、事業主は行動計画の策定が義務付けられ、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるように社会全体として取り組んでいくことが求められています。一方、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応するためにも、女性の活躍の推進が急務となりました。

本組合において、次世代育成支援対策法並びに女性活躍推進法の趣旨を踏まえて特定事業主行動計画を策定しました。

この特定事業主行動計画は次世代育成支援対策推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づき策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度までとし、現行の次世代育成支援対策推進法の最終年度（令和6年度）を包含する期間とします。

（参考）

次世代育成支援対策推進法の施行期間：2015年度（H27年度）～2024年度（R6年度）

女性活躍推進法の施行期間：2016年度（H28年度）～2025年度（R7年度）

3 策定主体

取手地方広域下水道組合管理者、取手地方広域下水道組合議会議長

4 推進体制等

取手地方広域下水道組合では、本計画を効果的に実施するため、総務課人事担当が主体となり、啓発資料の作成・配布等により計画の内容を周知徹底します。また、進捗状況の把握、課題の検討、必要に応じて計画の見直しを実施します。

本計画に基づく取組の実施状況を、組合ホームページ等で毎年1回公表します。

5 具体的な取組内容

(1) 子育て等がしやすい勤務環境に関すること

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直し、多様な働き方の実現に向けて、以下の取組を進めます。

《男性職員の育児休暇・育児休業の取得》

男性職員の育児休暇・育児休業の種類は以下の3項目となります。

- ① 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次項において同じ。)が出産する場合。(配偶者出産休暇)
- ② 職員の妻が出産する場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合。(育児参加のための休暇)
- ③ 取手地方広域下水道組合職員の育児休業等に関する条例に係る休業等。(育児休業等)

【現状】

上記休暇の種類	平成30年度	令和元年度	計
① 配偶者出産休暇	100% (対象2名)	100% (対象2名)	100%
② 育児参加のための休暇	100% (対象2名)	100% (対象2名)	100%
③ 育児休業等	0% (対象11名)	0% (対象11名)	0%

配偶者出産に伴う特別休暇については、職員への周知・認識がされていることから取得率も高くなっています。その反面、育児休業等(部分休業含む。以下同じ。)の取得率は低く、過去においても取得者は少ない現状となっています。

【数値目標】

配偶者出産に伴う特別休暇については、今後も100%の取得率を維持することとします。育児休業等については、令和7年度までに取得率50%以上とすることを目指します。

【取組内容】

配偶者出産に伴う特別休暇については、引き続き制度を周知し、高い水準の維持を図ります。

育児休業等については、女性の育児休業取得率は近年100%を維持しており、男性職員との差が顕著となっています。男性が育児休業等を取得することで子育ての喜びや責任を感じることができ、職員のワークライフバランスの向上を期待して、次のような取組を実施します。

- ・ 育児休業等の制度周知

育児休業等の制度や、育児休業中の給与上の取扱いについて必要な情報を発信していきます。

- ・ 育児休業等の取得しやすい環境整備

育児休業等の制度について庁内へ周知することで、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

《時間外勤務の平準化》

時間外勤務を前提とした事務の執行や業務の分担は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、業務全体の成果に悪影響を及ぼします。また、育児による時間的制約がある職員にとって、時間外勤務はとても負担が大きくなります。

【現状】

	平成30年度	令和元年度
月平均時間外勤務	7.1時間	7.3時間

時間外勤務の現状としては、月平均で約7時間となっており全国平均よりは少なくなっています。しかし、課単位や係単位、さらには個人単位での時間外勤務について偏りがあります。

【数値目標】

月平均の時間外勤務時間については、現状を維持するとともに、時間外勤務の偏りについても平準化を目指します。

【取組内容】

子育て中の職員が子供との触れ合いを大切に、家族と過ごす時間をより多く確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の向上を図るため、職場全体で次のような対策に取り組めます。

- ・ノー残業デーの徹底

毎週水曜日をノー残業デーとし、原則、時間外勤務命令を行わないこととします。

- ・週休日の振替の推奨

週休日に勤務した場合において、勤務日へ振替えることを推奨します。週の勤務時間を平準化することで、ワークライフバランスの実現を図ります。

- ・時間外勤務の偏りの是正

特定の職員へ仕事が集中しないよう、所属長は適切な指示及び的確な進行管理を実施し、業務の分担や係内の配置の調整に努めます。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取組

本組合の女性職員の割合は約20%となっています。管理職の女性職員となると0%であり極めて低い水準となります。今後は、女性管理職等の登用を促進することで、若手の女性職員のモチベーションの向上を図ることを期待します。

《女性職員の採用》

女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図ります。

【現状】

本組合の職員数は49名（再任用除く）であり、女性職員の比率は20.4%となります。前期計画の当初は17%であったことを考慮すると、女性職員の割合が増加していることがわかります。

【数値目標】

女性職員の割合を令和7年度までに、22%以上にすることを目指します。

【取組内容】

今後の採用については、定員管理計画に基づいて職員採用を進め、女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性職員の出産、育児による中途退職を防ぐため、セクシュアル・ハラスメント等対策を踏まえた職場の環境整備を進め、人材確保に取り組めます。

《女性係長以上職員の登用》

女性職員が能力や個性を十分に発揮できる体制を充実します。

【現状】

	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
次長	1	0	0
課長	4	0	0
課長補佐	6	0	0
係長	11	2	18.2

令和2年4月1日現在

現在の係長以上の職員数は22名であり、女性職員の比率は9%となります。

【数値目標】

令和7年度までに、係長以上の女性職員の割合を15%以上にするを目標とします。

【取組内容】

女性職員が積極的に管理職等を目指す環境を整備するため、次のような取組を実施します。

- ・女性職員を対象とした内部研修や外部研修への派遣を積極的に行います。
- ・所属長は、職員の意識啓発、意識改革を図るため職員とコミュニケーションをとり、管理職として求められる役割や能力等を積極的に伝えることに努めます。
- ・職員として、常に問題意識を持ち、自学、自己改革を怠らず、高い意識を持って職務に当たることに努めます。