

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日

毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合管理者

I はじめに

我が国における急速な少子化等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される環境を整備するため、平成15年7月に、平成17年4月から平成27年3月までの10年間を期限とする次世代育成支援対策推進法が制定されました。その後、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、10年間延長する改正が行われました。

また、少子高齢化による労働人口の減少局面を迎える中、社会経済の持続的発展と社会の活力維持のためには、男女ともにその力を発揮していくことが重要であり、特に女性の活躍を推進することが不可欠との観点から、平成27年8月に、平成28年4月から令和8年3月までの10年間を期限とする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。）が制定されました。

この2つの法律では、国及び地方公共団体の機関等政令で定めるものは特定事業主として特定事業主行動計画を策定することとされています。

当組合においては、平成28年に次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（第Ⅱ期前期）及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（前期）を策定し、計画を推進してきました。

育児や介護をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の活躍を推進することは、当組合の運営にとって重要であるため、今回新たに次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、すべての職員が能力を發揮できる職場環境づくりを推進することとします。

II 計画期間

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、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。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

III 体制整備

本計画の実施に当たっては、総務課を推進本部とし管理職と連携しながら計画を推進します。また、計画の実施状況を確認し、必要に応じて適宜見直しを行います。

IV 具体的な取組及び目標

職員のワーク・ライフ・バランス及び女性職員の活躍推進を実現するため、現状を把握し改善すべき課題について分析を行いました。把握・分析の結果、次のとおり目標を設定し、本計画の実施に向け職員一丸となって取り組むこととします。

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

妊娠中及び出産後の職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限や業務削減、通勤緩和等の制度について周知します。

(2) 職員の育児休業の取得率及び平均取得日数

令和元年度	取得対象者	取得者	平均取得日数
女性職員	0人	0人	0日
男性職員	1人	0人	0日

令和元年度、育児休業の取得対象者1名に対し、取得者はいませんでした。

育児休暇の取得対象者がいる場合には、育児休業制度について説明するとともに、育児休業が取得しやすい環境の整備や休業中の職員に対する情報提供を行い、職場復帰に際し必要な支援を行ってまいります。

(3) 配偶者出産休暇の取得者の割合

令和元年度、対象者はいませんでした。

対象者がいる場合は、制度を周知するとともに休暇取得を促します。

(4) 時間外勤務の状況

令和元年度は、1人当たり月平均2.5時間と効率的な事務執行が図られています。

引き続き、時間外勤務の抑制に努めていきます。

(5) 年次有給休暇の状況

令和元年の1人当たりの年次有給休暇取得は、平均11日5時間でした。

計画的な年次有給休暇の取得を図るとともに、取得日数の少ない職員については取得を促します。

【目標】 令和6年度までに職員の平均取得日数を14日以上とします。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度の周知するとともに、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

2 女性活躍推進に関する事項

(1) 採用者に占める女性の割合

令和元年度、採用試験はありませんでした。

職員採用の際は、意欲と能力のある女性の採用に努めます。

(2) 平均継続勤務年数の男女の差異

令和元年度	職員数	勤続勤務年数
女性職員	3人	15.3年
男性職員	14人	28.1年

平均勤続年数は、男性職員が28.1年に対し、女性職員は15.3年でした。

引き続き女性が働きやすい職場づくりを進めていきます。

(3) 役職段階における女性職員の割合

役職名	女性職員数	職員総数	女性職員比率
事務局長級	0人	1人	0.0%
事務局次長・課長級	0人	2人	0.0%
主幹級	1人	4人	25.0%
副主幹・主査級	1人	7人	14.3%

役職者に占める女性職員の割合は、比較的多くなっていますが、今後も適材適所の人事配置に努め、積極的な女性職員の登用を図ります。

(4) 採用試験受験者の女性割合

令和元年度採用試験はありませんでした。

職員採用試験を実施する際は、女性が働きやすい環境であることを積極的に発信していきます。

【目標】 採用試験受験者の女性割合を25%以上とします。

(5) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシャル・ハラスメント等対策のため、相談窓口を設置するとともに、ハラスメント防止の周知・啓発を行います。

3 地域における子育て支援等

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、全職員が親切丁寧な対応を行い、ソフト面でのバリアフリーを促進します。

(2) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、学校や地域から子どもの施設見学等の依頼があった場合は、積極的に受け入れ対応します。