

**鯖江広域衛生施設組合次世代育成支援対策および
女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画**

令和7年4月

鯖江広域衛生施設組合

1 はじめに

近年の急速な少子化の進行について、従来少子化の主たる要因としてあげられていた晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象がみられ、現状のままでは、少子化は今後一層進行し、今後の社会経済全体にも極めて深刻な影響を与えると予想されています。

この少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の少子化対策の取組に加え、もう一段対策を進め、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代対策推進法」という。）が制定されました。

また、女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっており、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9月に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。）が制定されました。

鯖江広域衛生施設組合でも職員を雇用する事業主の立場から、平成17年に職員の子どもたちが健やかに生まれ育つことを目的とした「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」、平成28年には女性職員が活躍できる職場環境の整備を推進することを目的とした「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、様々な施策に取り組んできました。

期間満了に伴う計画改訂にあたり、これらの二つの計画は課題が共通していること、計画に基づく取組を一体的に推進することが効果的であることから、二つの計画を一つに統合した形で本計画を策定します。

2 行動計画の位置づけ

鯖江広域衛生施設組合次世代育成支援対策および女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代対策推進法第19条第3項および女性活躍推進法第15条に基づき策定する特定事業主行動計画で、鯖江広域衛生施設組合の職員を対象としています。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度まで

4 計画の推進体制

- (1) 本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策および女性職員の活躍を効果的に推進するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

- (2) 職員に対し庁内ネットワークを活用し、各制度等の情報を提供します。
- (3) 仕事と子育ての両立等について、必要に応じて相談・情報提供を行います。
- (4) 該当者には制度・措置を知らせた上で、意向確認の面談等を行います。
- (5) 行動計画の周知徹底を図ります。
- (6) 毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を組合のホームページへの掲載により公表します。

5 具体的な取組

子育てのための職場の環境整備

【次世代】【女性活躍】

将来にわたり持続可能な職場を実現するためには、すべての職員が多様なライフステージに応じた働き方を選択できるよう環境を整備する必要があります。特に妊娠前から出産、職場復帰後の子育ての期間について柔軟な働き方の実現を目指します。

(1) 妊娠前から妊娠中および出産後における配慮

【妊娠前・妊娠中から出産直後まで】

不妊治療や女性の健康管理のための特別休暇など、子どもを望む職員および子どもを産み育てる職員が安心して働ける環境を整備します。

<制度>

- (特別休暇) 不妊治療休暇、生理休暇、産前休暇、産後休暇
- (勤務時間) 時間外勤務等の制限
- (支援制度) 出産費用の給付等の経済的支援措置

<主な具体的行動>

- ①子どもを望む職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療休暇制度の周知啓発を行います。
- ②妊娠・出産に伴う健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知し、制度の利用促進を図ります。
- ③出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ④妊娠中の職員および未就学児の育児を担う職員に対しては、仕事の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ超過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

【妊娠中から出産直後まで】

男性職員の子育て支援として、妻の出産に伴う休暇など制度の周知を行い、取得促進を図ります。また、該当者には面談を通じて意向確認を行い、所属部署における理解を深めるための環境づくりに努めます。

<制度>

(特別休暇) 妻の出産に付き添う休暇、妻の出産による子の養育休暇

<主な具体的行動>

- ①全ての男性職員が取得できる配偶者出産休暇（妻の出産に付き添う休暇）ならびに育児参加休暇（妻の出産による子の養育休暇）について周知し、これら休暇等の取得を促進します。
- ②該当者には制度・措置を知らせた上で、意向確認の面談等を行います。
- ③職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

(数値目標)

内 容	現状（令和6年度）	目標（令和11年度）
妻の出産に付き添う休暇の平均取得日数 (上限2日)	—	1日
妻の出産による子の養育休暇の平均取得日数 (上限5日)	—	2日

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備について

【出産直後から育児休業期間】

子育てに取り組む職員が安心して育児休業を取得できる環境の整備は、職員の働きやすさと家庭との両立を支えるために欠かせないものです。制度の周知と職場の理解促進を通じて、育児に専念できる風土を醸成し、職員一人一人の多様なライフスタイルを尊重する職場づくりに努めます。

<制度>

(休業) 育児休業

(支援制度) 育児休業手当金の支給等の経済的支援措置

<主な具体的行動>

- ①男性職員も育児休業を取得できることについて周知し、制度の利用促進を図ります。
- ②育児休業の制度の内容や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き等について説明し、意向確認の面談等を行います。
- ④育児休業の取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討することとします。
- ⑤育児休業期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑥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情報の提供を行います。

(数値目標)

内 容		現状（令和6年度）	目標（令和11年度）
育児休業取得率	男性	—	100%
	女性	—	100%

(育児休業取得率：年度中の育休取得者数／年度中に子が生まれた職員数)

(4) 職場復帰後から子育てへの支援

【育児休業期間から職場復帰後まで】

職場復帰後も子育てを継続する職員が安心して働けるよう、柔軟な勤務制度や育児支援の充実が不可欠です。復帰後の不安を軽減し、仕事と育児の両立を支える環境を整えることで職員の意欲向上につなげるなど、持続可能な職場づくりに努めます。

<制度>

(特別休暇) 看護休暇、育児時間

(勤務時間・形態) 育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務、休憩時間の短縮、時間外勤務等の制限

<主な具体的行動>

- ①部分休業や育児短時間勤務、早出遅出勤務制度など、子育て支援のための制度を周知徹底し、制度の利用促進を図ります。
- ②子どもの看護や授業参観など子育て等にかかる休暇（看護休暇）の取得促進を図ります。
- ③該当者には制度・措置を知らせた上で、意向確認の面談等を行います。

ワーク・ライフ・バランスの実現

【次世代】【女性活躍】

すべての職員が仕事と生活の調和を実現し、心身ともに健やかに働き続けるために、超過勤務の抑制や多様なニーズに合わせた休暇制度を整備し、誰もが安心して働き続けられる持続可能な職場づくりに努めます。

(1) 恒常的な超過勤務の縮減について

恒常的な超過勤務の縮減に向けて、ノー残業デーの徹底、超過勤務状況の把握と管理職への意識改革、退庁促進のための館内放送など、全庁的な取組を推進します。

<主な具体的行動>

- ①未就学児の子どものいる職員の深夜勤務および超過勤務を制限する制度について周知徹底します。
- ②定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図ります。
- ③定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、人事ヒアリングを行いながら適切な人員配置に努めます。

- ④各課の超過勤務の状況および超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、当該管理職職員の超過勤務に関する意識の改革を促すとともに勤務体制等の見直しや当該職員の健康管理に特に気を配るよう指導します。
- ⑤午後9時には退庁することを周知徹底し、各職員の超過勤務時間数縮減の達成に努めます。

(数値目標)

内 容	現状（令和6年度）	目標（令和11年度）
超過勤務時間における1人当たりの年平均時間数	12 時間	50 時間以下を維持
超過勤務時間が年720時間を超える職員数	0 人	0 人
月45時間以上6月取得者	0 人	0 人
未就学児がいる職員の1人当たりの年平均超過勤務時間	20 時間	50 時間以下を維持

(2) 休暇取得の促進について

年次休暇や夏季休暇などの取得促進に向け、職員の意識改革を図りながら取得しやすい雰囲気づくりを行い、職員の健康と家族との時間の確保に努めます。

<主な具体的行動>

- ①職員が年次休暇を計画的に取得できるよう職場の業務予定の早期周知を図り、各職場の実情に応じ、年次休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。
- ②部課長会議等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を図ります。
- ③所属長に対して、部下の年次休暇や夏季休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。
- ④ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と組み合わせた年次休暇の取得による連続休暇の取得促進を図り、家族とふれあう時間を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。
- ⑤1日単位での年次休暇の取得が困難な部署については、半日単位での計画的な休暇取得を推進します。
- ⑥週休日等に勤務した場合の週休振替等はすべて消化するよう周知・指導します。

(数値目標)

内 容	現状（令和6年度）	目標（令和11年度）
平均取得日数	11.5 日	12 日
週休日等振替の未消化時間	0 時間	50 時間以下を維持

(3) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識（ジェンダー・バイアス）の是正
男女ともが、家庭や地域社会における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、職場環境づくりと職員の意識改革に努めます。

(4) 人事評価への反映

事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気作り等、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組を人事評価において適正に評価します。

その他の次世代育成支援対策

【次世代】

(1) その他の子育てに関する支援

職員一人一人が子育てを自分自身に関わることと捉え、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、地域社会においても、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境づくりに努めます。

<主な具体的行動>

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ②子どもを交通事故から守る活動として、自動車を運転する職員に対し、交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ③子どもが父母の働く様子を見学する機会を創出します。

女性の活躍に向けた取り組み

【女性活躍】

女性自身が希望する働き方を選択し、その能力を十分に発揮できるよう女性が活躍しやすい職場環境の整備に努めます。

(1) 職場環境に関する情報発信

女性の活躍を推進するため、女性が働きやすい職場であることやライフステージに応じた柔軟な働き方が可能であることを積極的に発信していきます。

<主な具体的行動>

- ①大学等での就職説明会、採用パンフレット、市のホームページ等に仕事と子育てを両立する職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載するなど、職場の魅力や男女が共に働きやすい職場であることを積極的に情報発信します。

(2) 配置・育成・教育訓練および登用

女性職員の活躍の推進に向けて、キャリア形成支援、管理職に必要な研修の充実を図り、指導的地位への登用は、性別にかかわりなく公正に行われるよう徹底します。

<主な具体的行動>

- ①女性職員の活躍の推進に向けて、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修会への参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。
- ②指導的地位への登用は、性別にかかわりなく、客観的な能力の実証に基づいて公正に行われるよう徹底します。

(数値目標)

内 容	現状（令和6年度）	目標（令和11年度）
女性管理職の割合（参事級以上）	0%	50%

ハラスメント防止

【次世代】【女性活躍】

「ハラスメントの防止および対応に関する指針」および運用要領に基づき、妊娠、子育てに関するハラスメント（マタハラ、パタハラ）や性別役割に関するハラスメントなどのハラスメント対策に取り組みます。

<主な具体的行動>

- ①職員間のハラスメントに関する相談に対応するため相談窓口を設置します。
- ②ハラスメントに関する理解および意識啓発のため定期的に研修会を開催します。
- ③ハラスメント調査を含む職場カウンセリングを実施します。

6 おわりに

すべての職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、ジェンダー平等で自分らしく働くことは、働きやすい職場環境づくり、ひいては、いきいきと暮らせる持続可能なまちづくりに不可欠です。

本計画を実施することによって、地域社会において、次代を担う子どもが健やかに育まれ、誰もが自分らしく、いきいきと暮らせるまちづくりの実現を目指します。