

北名古屋衛生組合特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月 1 日

北名古屋衛生組合管理者

北名古屋衛生組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び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。）第19条に基づき、北名古屋衛生組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 はじめに

急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため仕事と生活の調和を図り、子育てしながら働きやすい職場環境の実現を目指し、平成15年7月に次世代法が制定されました。また、働く女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会を実現するため、女性の積極的な採用や登用、仕事と家庭の両立を図るための環境整備の実現を目指し、平成27年8月に女性活躍推進法が制定されました。

次世代法及び女性活躍推進法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、それぞれの法において、その取組を総合的かつ効果的に実現できるよう、計画を策定することが義務付けられています。

次世代法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で、共通する事項が多いことから、北名古屋衛生組合（以下「本組合」という。）としては、両法により一体的に特定事業主行動計画を策定しました。

2 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援及び女性活躍推進施策について周知、啓発等を行います。
- (2) 毎年、計画の実施状況を点検・評価し、適宜その後の取組や計画に反映させます。

4 計画の公表

次世代法と女性活躍推進法に基づき、行動計画をホームページで公表します。

5 職員の勤務環境に関する取組

(1) 妊娠中出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、女性職員に対して次の取組を行います。

- ① 特別休暇制度の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徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担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) 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進

男性職員が、出産後の配偶者を支援するために、休暇を取得できるよう、特別休暇について周知を徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

育児休業等の資料により制度の周知を図るとともに、特に、男性職員の育児休業の取得推進について周知徹底するとともに、次の取組を行います。

- ① 育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。
- ② 育児休業等が取得しやすい環境づくりに努めます。
- ③ 育児休業をした職員の職場復帰の支援を行います。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることがないように指導を徹底するとともに、仕事と子育ての両立を支援するため、次の取組を行います。

- ① 一斉定時退庁日（ノー残業デー、毎週水曜日）の実施徹底を図ります。
- ② 時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図ります。

(5) 休暇の取得促進

子育てをする職員は、子供の病気、行事等で休暇を取得する必要があるため、年次有給休暇の取得の促進を図るとともに、次の取組を行います。

- ① 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- ② 職員が年次有給休暇を取得できるよう、相互応援ができる体制を整備します。
- ③ 休日等と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。
- ④ 大型連休や夏季休暇期間中における会議を自粛します。

6 女性の活躍の推進に向けた取組（女性活躍推進法）

本組合は、小規模団体で職員数が少なく、正規職員の新規採用についても過去10年以上実施なく、さらに、現状では、女性職員は1名で管理的地位へ登用されているため、目標数値として掲げられる項目はありません。

そのため、女性職員の活躍推進に向けては、先の職員の勤務環境に関する取組に基づき、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、子育てしながら働きやすい職場環境づくりと併せて、以下の取組を進めます。

- ① 積極的に女性職員を外部研修に派遣します。

- ② 女性職員を各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的に設けます。

7 数値目標

次世代法に基づく取組及び女性活躍推進法における状況把握、課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定しました。

- ① 年次有給休暇の取得の促進

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の割合を70%（平均14日）にします。

- ② 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

毎週水曜日に定時退庁する職員の割合を100%にします。