

筑紫野・小郡・基山清掃施設組合 特定事業主行動計画

【仕事と育児の両立支援】【女性の活躍推進】に向けて

令和4年4月

筑紫野・小郡・基山清掃施設組合管理者

目 次

はじめに	1
1 計画の目的・位置付け	1
2 計画期間	1
3 計画の対象職員	1
4 数値目標	2
5 計画の推進	2
6 具体的な取組内容(次世代支援法に基づくもの)	4
6-1 全ての職員が対象となる取組	4
6-2 子育て中の職員が対象となる取組	7
6-3 その他職場環境の整備	12
7 具体的な取組内容(女性活躍推進法に基づくもの)	13
実績数値【現状把握】	14

※本計画において引用している法令等は、次のとおりです。

労基法	労働基準法(昭和22年法律第49号)
育児休業法	地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)
共済法	地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)
勤務時間条例	筑紫野・小郡・基山清掃施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例
勤務時間規則	筑紫野・小郡・基山清掃施設組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則
育児休業条例	筑紫野・小郡・基山清掃施設組合職員の育児休業等に関する条例
職務免除規則	筑紫野・小郡・基山清掃施設組合職員の職務に専念する義務の免除に関する規則

■ はじめに

国は、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指して、平成17年4月から施行した「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代支援法」という。)に基づき、次世代育成支援対策を推進しています。なお、この法律は、平成26年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の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います。

男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、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28年4月から施行した「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。)に基づき、女性の職業生活における活躍についても推進しています。なお、この法律の有効期限は、令和8年3月31日までとなっています。

この2つの法律では地方公共団体を「特定事業主」と規定し、それぞれの取組を総合的かつ効果的に実施できるよう、「特定事業主行動計画」を策定することが義務づけられています。

次世代支援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も多いことから、筑紫野・小郡・基山清掃施設組合では、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定しました。

この計画は、職員が希望するライフプラン、キャリアプランを実現できるよう職場を挙げて支援していくために、職員一人一人が、この計画内容を自身に関わることと強く認識し、相互に助け合い、支え合いながら推進していくことを目的としています。

■ 1 計画の目的・位置付け

本計画は、職員が仕事と生活、子育ての調和を図ることができるよう、また、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、組織全体で計画的かつ着実に推進することを目的として、次世代支援法第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画を一体として定めたものです。

■ 2 計画期間

次世代支援法の期限は令和6年度まで、女性活躍推進法の期限は令和7年度までの時限立法となっていることから、本計画は、令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とします。ただし、次世代支援法に関する事項については、法の期限である令和6年度までに本計画に掲げる目標達成に向けた取組を実施するものです。

■ 3 計画の対象職員

本計画は、当組合で働くすべての職員を対象とします。

ただし、会計年度任用職員等については、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行うものとします。

■ 4 数値目標

本計画における数値目標は、次のとおりとする。

【次世代支援法に基づくもの】

○職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を16日以上とする。

【次世代支援法・女性活躍推進法に基づくもの】

○配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

○育児参加休暇の取得率を100%とする。

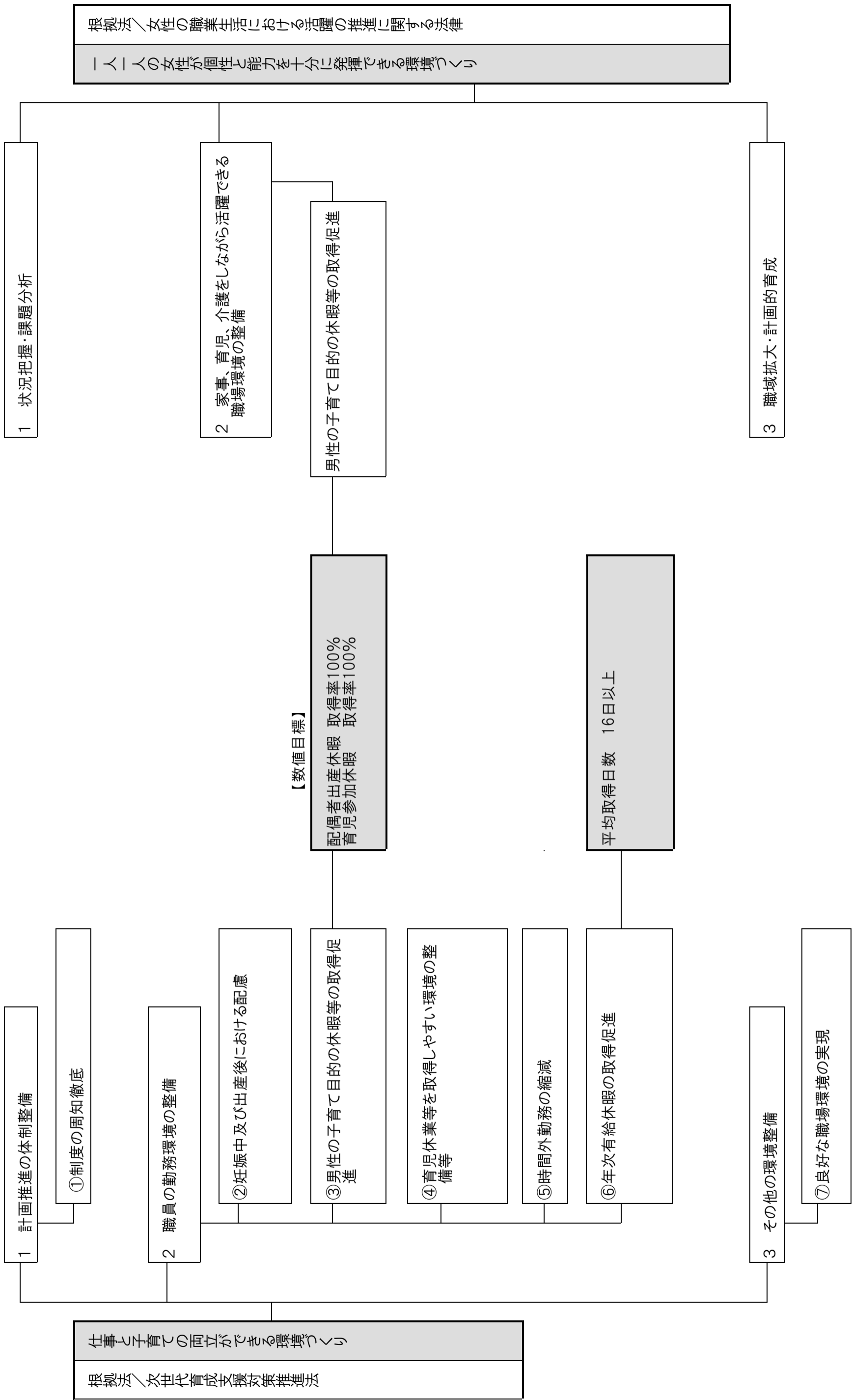
次頁の【計画体系図】参照

■ 5 計画の推進

「次世代育成支援対策」及び「女性の職業生活における活躍」を円滑かつ計画的に推進するため、次のことに取り組みます。

- (1) 制度の周知を行います。
- (2) 年1回、本計画の実施状況等を点検・評価し、当組合のホームページにより公表するとともに、その後の取組に反映させます。
- (3) 所属長は、職場内での取組状況をチェックし、本計画による各対策について職場の意識向上を図ります。

計画体系図



■ 6 具体的な取組内容(次世代支援法に基づくもの)

6-1 全ての職員が対象となる取組

(1) 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、職員の活力を低下させ、業務に支障をきたすとともに、職員の心身の健康や社会生活に深刻な影響を及ぼします。時間外勤務を縮減するためには、職場全体はもちろんのこと、職員一人一人が心がけ、行動できる雰囲気醸成する必要があります。

そのために、以下の取組を通じ、時間外勤務を減らします。

① 事務のあり方等の見直し

所属長が取り組むこと。

- 事務の簡素化、合理化を図るように努め、仕事の進め方を見直します。
- 個々の職員の繁忙度等を勘案し、適正な事務分担となるよう配慮し、必要に応じ事務分担の見直しを行います。
- 時間外勤務の事前命令を徹底します。
- 定時退庁がしやすいような職場の雰囲気づくりを常に心がけます。

職員全員で取り組むこと。

- 事務の計画的処理を心がけ、定例事務のマニュアル化等により「仕事の進め方」を合理化し、業務効率の向上を目指すとともに、適宜事務の見直しを行います。
- 課内で特定の職員に負担が集中していないか配慮し、自分の担当でない業務であっても積極的に協力するなど、事務量が平準化するように心がけます

② 3歳に満たない子のいる職員の時間外勤務の免除の制度の周知

《勤務時間条例第8条の2》

3歳に満たない子のいる職員が、当該子を養育する場合において、当該職員の請求に基づき、時間外勤務が免除される制度です。(ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。)

所属長が取り組むこと。

- 対象職員の事務分担に配慮し、時間外勤務の免除の制度を推進します。

③ 小学校入学前の子どもがいる職員又は日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

《勤務時間条例第8条の2》

小学校入学前の子を養育する職員又は日常生活を営むのに支障がある者と同居し介護を行っている職員が、当該子を養育又は要介護者を介護する場合において、当該職員の請求に基づき、深夜勤務又は時間外勤務が制限される制度です。(ただし、公務の正常な運営を妨げる場合を除く。)

※深夜勤務の制限とは

深夜(午後10時～翌日の午前5時までの間)の勤務が制限されるもの

※時間外勤務の制限とは

1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務を行うことが制限されるもの

(2) 休暇の取得の促進

仕事と生活のバランスが取れた働き方の実現のためには、余暇を楽しみ、地域と関わって暮らすなど、仕事中心の生活そのものを見直し、ゆとりのある職業生活を実現させるとともに、家庭生活を充実させる必要があります。

そのことにより、職場以外のさまざまな活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、また感性を高め、多面的な視点から仕事を進めることができるようになります。そのことは、職員一人一人の意欲や仕事の質を高め、住民サービスの向上も図ることができます。

そのために、以下の取組を通じ、次のとおり休暇の取得を促進します。

【令和6年度に向けての目標】

職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を16日以上とする。

① 年次有給休暇の取得促進

所属長が取り組むこと。

- 職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得するなど、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 職員が毎月最低1日は年次有給休暇を取得できるように、各職場における業務予定を早期に各職員に周知するなどして、休暇の取得に支障がないよう業務体制上の配慮をします。
- 月曜日や金曜日には会議等の開催を極力控えます。

職員全員で取り組むこと。

- 事務の計画的処理を心がけ、効果的に休暇を取得できるようにします。
- 休暇を取得する際には、自分も周囲の職員も効果的に休めるように協力します。
- 休暇取得が少ない職員の業務をサポートします。

② 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

《勤務時間規則別表第3-11》

義務教育終了前の子を養育する職員が、負傷若しくは疾病にかかった子の看護、又は疾病の予防を図るために、その子の世話を行うために勤務しないことが相当と認められる場合に、当該職員の請求に基づき、看護休暇(特別休暇)を取得できる制度です。

※付与日数及び単位

ア 1の年において5日、対象となる子が2人以上の場合は10日の範囲内の期間

イ 休暇の単位は1日又は1時間

※看護等の内容

ア 負傷若しくは疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話、あるいは風邪・発熱等を含めてあらゆる負傷・疾病が含まれる。また、疾病の予防のための予防接種・健康診断に付き添うなどの世話も含まれる。

イ 負傷・疾病が治った後の後遺障害や社会復帰のための機能回復訓練(リハビリ)の介助は含まない。

③日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の世話をするための特別休暇の取得促進

《勤務時間規則別表第3-12》

要介護者の介護その他の世話を行っている職員が、その介護その他の世話をする場合において、当該職員の請求に基づき、介護休暇(特別休暇)を取得できる制度です。

※要介護者の範囲

負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある次に掲げる者

ア 配偶者(内縁関係を含む。)、父母、子、配偶者の父母

イ 祖父母、孫、兄弟姉妹

ウ 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子／同居していることが条件となる。

※付与日数及び単位

ア 1の年において5日、対象となる要介護者が2人以上の場合は10日の範囲内の期間

イ 休暇の単位は1日又は1時間

※介護等の範囲

要介護者の介護又は通院の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等の世話を含む。

④不妊治療を受けるための特別休暇の取得促進

《勤務時間規則別表第3-5》

職員が、不妊治療に係る通院等を行う場合において、当該職員の請求に基づき、不妊治療のための休暇(特別休暇)を取得できる制度です。

※不妊治療の範囲

不妊治療に係るものとは、次に掲げるものをいう。

ア 不妊の原因等を調べるための検査

イ 不妊の原因となる疾病の治療

ウ タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等

エ 医療機関が実施する説明会への出席

※付与日数及び単位

ア 1の年において5日、通院等が体外受精その他の不妊治療に係る場合は10日の範囲内の期間

イ 休暇の単位は1日又は1時間

6-2 子育て中の職員が対象となる取組

【令和6年度に向けての目標】

配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

育児参加休暇の取得率を100%とする。

(1) 父親・母親になるとわかったら

妊娠している職員は、母性保護等に関する諸制度やその他の休暇制度等を積極的に活用するためにも、できるだけ速やかに(遅くとも出産予定日の5ヵ月前までに)所属長に申し出るようにしてください。

また、配偶者が妊娠している職員も、休暇制度を積極的に活用するために、あらかじめ所属長に申し出るようにしましょう。

所属長が取り組むこと。

- 職員から妊娠している(配偶者が妊娠している)ことの報告を受けたら、当該職員に対し、母性保護等に関する諸制度や諸手続について個別に説明を行います。
- 妊娠している職員や配偶者が妊娠している職員が、母性保護等に関する諸制度やその他の休暇制度等を積極的に活用できるよう、職場の中で業務の配分や業務体制等に配慮するほか、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

同僚職員が取り組むこと。

- 妊娠している職員や配偶者が妊娠している職員をサポートし、職場全体で母性保護等に関する諸制度等を活用しやすい雰囲気を作ります。

(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために

① 妊産婦に関する職務免除又は特別休暇

《職務免除規則第2条第6～7号、勤務時間規則別表第3-22》

妊娠中又は出産後の女性職員の健康管理に関し、母性の保護等を目的として勤務しないことが相当と認められる場合に、当該職員の請求に基づき認められる制度です。

※妊娠中又は出産後1年以内の保健指導又は健康診査《職免制度》

付与回数(ただし、医師等の指示がある時はこの限りではない。)

- ・妊娠23週まで 4週間に1回
- ・妊娠24週～35週まで 2週間に1回
- ・妊娠36週以後 1週間に1回
- ・出産後 1回

※妊娠中の職員の通勤緩和《職免制度》

妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑その他の通勤事情により母体又は胎児の健康保

持に影響を受けると認められる場合に取得できる制度です。

※妊娠障害《特別休暇》

妊娠中又は分べん後1年以内の職員が妊娠に起因する障がいのため勤務することが困難と認められる場合に取得できる制度です。

- ア 障がいの種類つわり、妊娠悪阻、切迫流産、切迫早産、産後の回復不全等、妊娠に起因する障がい
- イ 付与日数 14 日

②深夜勤務及び時間外勤務などの制限

《労基法第 66 条》

妊娠中又は出産後1年を経過しない職員が、当該職員からの請求に基づき、深夜勤務及び時間外勤務、休日勤務が制限される制度です。

※深夜勤務の制限

深夜(午後10時～翌日の午前5時までの間)の勤務が制限されるもの

※時間外勤務の制限

1週間に 40 時間、1日につき8時間を超えて時間外勤務を行うことが制限されるもの

(3) 出産に向けて

出産は、母親にとっても父親にとっても人生の重要な節目です。配偶者が妊娠している職員は、出産する配偶者を支え、これから始まる育児の第一歩を共に踏み出すためにも、配偶者出産時の特別休暇を積極的に活用するほか、年次有給休暇を利用して、配偶者をサポートするようにしましょう。

①産前休暇の申請〈職員の分べん〉

《勤務時間規則別表第3-6》

6週間(多胎妊娠の場合にあつては 14 週間)以内に出産する予定がある職員は、出産の日までに申し出た期間、産前休暇を取得することができます。

休暇を取得予定の職員は、少なくとも休暇取得開始予定日の1ヵ月以上前に、所属長へ申請してください。(※出産日当日は、産前休暇に含まれる。)

②産後休暇の報告〈職員の分べん〉

《勤務時間規則別表第3-6》

出産した職員は、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間は、産後休暇を取得することができます。ただし、産後6週間を経過後、医師が支障がないと認め、本人が申請した場合、業務に就くことは可能です。出産した職員は、できるだけ速やかに所属長へ産後休暇の報告を行ってください。

③父親である職員の「配偶者出産休暇」の取得促進

《勤務時間規則別表第3-9》

男性職員が、妻の出産に伴う準備や付き添い等を行う場合に、当該職員の請求に基づき認められる特別休暇です。

※付与日数及び単位

- ア 『出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては 14 週間)前の日』から『当該出産の日後2週間を経過する日』までの期間において3日の範囲内の期間

イ 休暇の単位は1日又は1時間

④父親である職員の「育児参加休暇」の取得促進

《勤務時間規則別表第3-10》

男性職員が、妻の産前6週間、産後8週間の期間中に出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育を行う場合に、職員の請求に基づき認められる特別休暇です。

※付与日数及び単位

ア 妻が出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において5日の範囲内の期間

イ 休暇の単位は1日又は1時間

⑤出産費、家族出産費の給付《共済法第63条》

■出産費

組合員が出産したとき、又は1年以上組合員であつた者が退職後6ヵ月以内に出産したときは、政令で定める金額が支給されます。

■家族出産費

組合員の被扶養者が出産したときは、政令で定める金額が支給されます。ただし、1年以上他の法律に基づく被保険者であつた者で、退職後共済組合員の被扶養者となつた者がその退職後6ヵ月以内に出産し、退職前の保険者から出産費が支給される場合は、共済からは家族出産費は支給されません。

(4)子どもが産まれたらー育児休業等の取得促進ー

産後8週間は、母親が母体の回復に専念するための休養が必要な期間となります。また、第1子の場合には育児に不慣れであつたり、第2子以降の場合は上の子の世話が重なることもあるため、両親で協力して育児を実施することが極めて重要です。子育ての始まるこの期間は、親子にとつても最も大切な期間となります。

父親となつた職員は、この期間に積極的に育児休業制度、育児短時間勤務制度及び部分休業制度や育児のための特別休暇、年次休暇を利用して、育児に携わるようにしましょう。

①育児休業・育児短時間勤務・部分休業制度《育児休業法、育児休業条例など》

■育児休業制度

取得予定の職員は、育児休業開始日1か月前までに所属長に申請してください。

※対象職員 3歳未満(会計年度任用職員等については、1歳未満(養育の事情により、特に必要と認められる場合は2歳未満))の子を養育する職員

※育児休業の期間、期間の延長及び再度の請求(会計年度任用職員等については、前述の規定による読替え後に適用します。)

ア 請求できる期間

女性職員は産後休暇が終了した日の翌日から、男性職員は子が出生した日から、子が3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)までの期間を限度に請求できる。

イ 期間の延長

特別な必要がある場合に限り、子が3歳に達するまでの期間を限度に1回に限り延長することができます。

ウ 再度の請求(一度復帰した場合)

(ア)最初の育児休業をした職員が育児休業の承認の請求の際、育児休業等計画書により申し出た場

合は、育児休業の終了後、3ヵ月以上の期間を経過すれば、再度請求することができます。

(イ)育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特段の事由がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度として再度請求することができます。

(ウ)男性職員は子の出生の日から57日以内に最初の育児休業を取得した場合、特別の事情がなくとも、再度の育児休業を取得することができます。

(エ)配偶者の就業の有無に係わりなく、育児休業を取得できます。

※育児休業中の給与等の支給

育児休業期間中は無給となります。(ただし、1歳までは育児休業手当金が共済組合から支給されます。)

■育児短時間勤務制度

取得予定の職員は、開始日1か月前までに所属長に申請してください。

※対象職員 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(会計年度任用職員等には、適用されません。)

※育児短時間勤務の期間、期間の延長及び再度の請求

ア 請求できる期間

1月以上1年以下の期間(希望する期間が1年を超えるときは、期間延長を請求することができます。)

イ 再度の請求

(ア)前回の育児短時間勤務の終了の日から1年を経過した場合は、再度、育児短時間勤務をすることができます。

(イ)育児短時間勤務をした職員が育児短時間勤務の承認の請求の際、育児休業等計画書により申し出た場合は、育児短時間勤務の終了後、3ヵ月以上の期間を経過すれば、再度請求することができます。

(ウ)育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたときなど育児休業条例第10条に掲げる事情がある場合は、再度請求することができます。

※育児短時間勤務中の給与等の支給

給料月額に、その者の勤務時間を通常の勤務時間で除して得た算出率を乗じて得た額を支給します。

■部分休業制度

取得予定の職員は、部分休業開始日1か月前までに所属長に申請してください。

※対象職員 小学校就学の始期(会計年度任用職員等については、3歳)に達するまでの子を養育する職員

※付与単位

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分を単位とする。(ただし、特別休暇の「育児時間休暇《勤務時間規則別表第3-7》」を承認されている職員については、2時間の中にこの特別休暇承認時間を含める。)

※部分休業中の給与等の支給

部分休業取得時間は、その勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与額を減額して支給します。

■男性職員の育児参加の促進<再掲:上記6-2(3)④より>

男性職員が育児に関する休暇を取得するためには、周囲の職員の理解が重要です。

計画的に休暇を取得することで、休業中の業務体制の整備など周囲のサポートも実施しやすくなります。

②授乳等を行うための特別休暇(育児時間休暇)

《勤務時間規則別表第3-7》

生後1年に達しない乳児を育てる職員が、その乳児の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、申請に基づき認められる特別休暇です。男性職員も取得することができますが、一定の条件があります。

※付与日数及び単位1日2回(1回 30分)又は1日1回(1回 60分)

③育児休業期間中等の経済的支援制度の周知

■育児休業手当金《共済法第70条の2》

共済組合員が1歳に満たない子を養育するために育児休業を取得した時は、当該子が1歳に達するまでの間、育児休業手当金が支給されます。

育児休業手当金の額は、以下のとおりとなります。また、雇用保険法の規定による育児休業給付に準じた上限額があります。

[支給方法:各月支給]

- ・育児休業開始時から180日
標準報酬日額×67/100×日数
- ・180日経過後子が1歳に到達するまでの育児休業期間
標準報酬日額×50/100×日数

■共済掛金の免除《共済法第114条の2第1項》

育児休業期間中は、申出により、育児休業開始日の属する月から、その育児休業終了日の翌日の属する月の前月までの期間にかかる共済掛金が免除されます。

■共済貸付金償還の猶予

育児休業期間中、当該職員の申請により、育児休業の期間の属する月数だけ共済貸付金の償還が猶予されます。猶予期間に係る貸付金の利息は新たには課されません。

猶予期間終了後の返済については、猶予期間に属する各月の月賦償還額を猶予期間終了月の翌月以降の償還額にそれぞれ上乗せして返済することになります。

ボーナス償還については、返済を開始する月以降のボーナス償還月に上乗せします。

④代替職員の配置

育児休業又は育児短時間勤務を取得する職員がいる職場で、必要があるときは、会計年度任用職員を配置します。

⑤職場内の業務分担の見直し

育児休業を取得する職員がいる職場は、単に休業者の業務を代替職員に充てるのではなく、必ず職場全体の業務分担を見直し、業務の再配分を行うこととします。

⑥育児休業中の職員に対する情報提供

育児休業取得者に対して、職場内の情報を提供していく仕組みを検討します。

(5)育児休業からの円滑な復帰の支援

育児休業中の職員は、現場から離れ、職場復帰後の生活に不安を感じるものです。復職時に職場

内研修を実施するなど、育児休業から復職した職員が円滑に業務に復帰できるように配慮します。

(6)復帰後の職員の支援

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの病気等にも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のために、業務分担等についてよく検討し、職場全体でサポートするようにします。

6-3その他職場環境の整備

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

(1)良好な職場環境の実現のための環境整備

すべての職員が働きやすい職場環境にするには、男性職員と女性職員が職業生活と家庭生活を両立しながら、協力し合う必要があります。しかしながら、現実にはまだまだ職場優先の環境(例えば「家庭の団らんよりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気)や、固定的な性別役割分担意識(例えば「子どもの面倒を見るのはすべて母親の仕事だ」、「お茶汲みは女性や会計年度任用職員の仕事だ」というような意識)が根強く残っています。

そのような意識をなくし、女性が働きやすく、また男性も育児に参加しやすいような職場の雰囲気を醸成します。

(2)ハラスメント等防止の徹底

セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動により不快感を与えたり、勤務環境を害することを指し、パワー・ハラスメントとは、上司から部下や、職員から会計年度任用職員へ、あるいは集団での行為や業務経験等により抵抗することが困難である同僚や部下からなど、職務上の優越的な関係に基づいて、人権侵害ともいえる言動等により不法に精神的・肉体的損害を与えたり、就業環境の悪化や雇用に対する不安を発生させることを指します。

当組合では、ハラスメントに関する相談窓口を設けるなど、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の向上を目的に、ハラスメントの未然防止及び排除のための措置を講ずることとします。

また、実際にハラスメントが発生した場合には、懲戒処分等を含む措置を講ずることとします。

■ 7 具体的な取組内容(女性活躍推進法に基づくもの)

本章の内容は、特定事業主の現状把握・課題分析の結果、当組合にて取り組むべき課題と位置づけたものを掲げています。

(1)男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得

【令和7年度に向けての目標】

配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

育児参加休暇の取得率を100%とする。

(2)女性職員の育成等

一人一人の女性職員が、希望に応じて個性や能力を十分に発揮するとともに、多様な人材が活躍することを通じて、公務サービスを向上させるよう、以下の取組を行います。

①女性職員の職域拡大・計画的育成等

所属長が取り組むこと。

- 女性職員の職域拡大による多様な職務機会の付与、若手女性職員や子育て期を終えた女性職員等への積極的・計画的な職務機会の付与等を通じ、若手職員のキャリア形成を支援します。
- 業務分担等により、女性職員に多様な職務機会を付与するよう努めます。

②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長が取り組むこと。

- 育児休業中の職員に対して業務に関する情報提供等を行うとともに、復職時における業務分担の配慮等を行い、育児休業から復職した職員が不安なく円滑に仕事に復帰できるよう支援します。

育児休業中の職員が取り組むこと。

- 育児休業中の職員も円滑な職場復帰に向けて、復帰後の仕事と子育ての両立について自ら十分検討しましょう。

■実績数値【現状把握】

把握する項目	現状
時間外勤務の状況	職員(管理職以外)一人あたりの月平均時間数 令和 2年度 0.4時間
育児休業の取得状況	令和2年度実績:対象者男性0人、女性0人
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況	令和2年度実績:対象者0人
年次有給休暇の取得状況	令和2年度実績:一人あたりの平均取得日数12.6日