

岐阜羽島衛生施設組合特定事業主行動計画

岐阜羽島衛生施設組合管理者

岐阜羽島衛生施設組合における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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条及び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。）第19条に基づき、岐阜羽島衛生施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。令和3年4月1日から令和8年3月までを計画期間とする前計画の期間が満了したため、この間の取組状況や実績等を踏まえ、新たに計画を策定するものである。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとする。

2. 女性職員等の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条、また、次世代対策推進法第19条第1項に基づき、女性職員等の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員等の活躍を推進するため、次のとおり設定する。

目標1：女性職員を1人以上採用する。

【取組】 女性専用設備の確保とともに、職場研修を実施し、女性職員が働きやすい環境の整備を図る。

会計年度任用職員を含め、職員採用の際には、女性が活躍できる職場、子育て支援に関する制度を有している職場であることを積極的に紹介する。

目標2：制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得率を80%とする。

- 【取組】 代替職員の配置を行い、職場の負担を軽減し、取得しやすい環境をつくる。
妊娠が判明した職員は速やかに所属長へ申し出を行い、所属長は妊娠・出産・子育てをしている職員が制度を安心して利用できるよう、自らも制度について理解し、適切なアドバイスを行います。

目標3：年次有給休暇の取得について、年間10日以上取得する職員の割合を50%以上に
する。

- 【取組】 年次有給休暇に対する職場の意識改革を進め、年次有給休暇を取得しやすい風土や意識を醸成し、最低でも年間5日はすべての職員が休暇を取得する。
また、所属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を指導します。
ワークライフバランスを考慮し、土日や祝祭日と組み合わせた年次有給休暇の取得、子や家族の行事に参加するための年次有給休暇の取得を勧奨するとともに、業務においても配慮する。

目標4：年間360時間を超えて超過勤務を行う職員の割合を5%以下にする。

- 【取組】 ワークライフバランスを考慮し、一斉定時退庁日を設定する。
職員の超過勤務の状況を把握し、常態化している場合には所属長へ指導する。
小学校就学前の子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限するよう周知徹底を図る。