

館林衛生施設組合特定事業主行動計画

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく行動計画】

令和7年4月1日
館林衛生施設組合管理者

改正：令和8年4月1日

I 総論

1 基本的な考え方

次世代育成支援対策推進法は、子どもを安心して産み育てられる社会の実現を目的として施行され、令和7年4月からさらに10年間延長されました。また、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。）も、令和8年4月からさらに10年間延長され、働く女性が能力を十分に発揮できる職場環境の整備が求められています。

本組合は、職員数が少ない小規模団体ではありますが、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立し、性別に関わらず活躍できる職場づくりを一層推進するため、令和8年4月に、両法に基づく特定事業主行動計画を統合して策定することとしました。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和18年3月31日まで（10年間）

ただし、必要に応じて本計画の内容を見直すものとします。

3 周知体制

次世代育成支援および女性の活躍の推進に関する情報を提供し、全職員への周知を図ります。

II 次世代育成支援に関する取組

仕事と家庭生活の両立に資する取組を一層推進するため、計画期間満了時における数値目標を次のとおり設定し、その達成に向けて以下の取組を実施します。

1 数値目標

項 目	目 標
(1) 女性職員の育児休業取得率	100%
(2) 男性職員の育児休業取得率	80%以上
(3) 職員1人当たりの年次休暇取得日数	15日以上
(4) 1か月当たりの平均時間外勤務時間数	15時間以内

2 制度の周知と意識啓発

育児休業等、母性保護、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度について、組合内の共有サーバや研修の機会を通じて職員への情報提供を行うとともに、仕事と家庭の両立支援に関する意識啓発に努めます。

3 妊娠・出産時の配慮

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付などの経済的支援措置について周知を図るとともに、妊娠中の職員の健康と安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

4 男性職員の積極的な制度活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進し、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時に取得できる特別休暇や年次休暇、育児休業等について周知し、これらの取得を促進します。また、男性職員が積極的に制度を活用できるよう、職場の環境づくりに努めます。

5 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業等の取得手続や経済的支援制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得について制度の周知徹底を図ります。育児休業等の取得の申出があった場合には、当該所属において業務分担の見直しを行います。また、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

6 子の看護等休暇の支援強化

子の看護等休暇の対象を小学校3年生までに拡大し、感染症による学級閉鎖や入園式・入学式・卒園式などの行事も取得理由として認めます。

7 時間外勤務の縮減

小学校就学前の子を持つ職員に対する深夜勤務・時間外勤務の制限制度の周知徹底を図ります。また、適正な人員配置や業務の簡素化等により、長時間労働の是正に努めます。

8 年次・特別休暇の取得促進

年次休暇取得の重要性を周知し、連続休暇や子育て関連の特別休暇（看護・行事参加等）の活用を促進します。

Ⅲ 女性の活躍の推進に関する取組

女性活躍推進法第19条第3項およ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）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍状況を把握し、改善すべき事項の分析を踏まえ、当該職員の活躍を推進するため、次のとおり計画期間満了時の数値目標を設定します。また、これらの数値目標の達成に向け、以下の取組を実施します。

1 数値目標

項 目	目 標
(1) 女性職員数（正職員）	2人以上
(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	20%以上

2 採用における女性の応募促進

職員採用の募集に際しては、女性が働きやすい職場環境であることを組合ホームページ等で積極的に発信し、女性の応募を促進します。

3 女性の能力発揮を支える職場環境整備

女性が幅広い業務経験を積み能力を発揮できるよう、人員配置や育成機会の確保に努めるとともに、女性の管理職候補者を計画的に育成し、登用機会の拡大を図ります。また、性別に関係なく、能力・適性・キャリアステージに応じた業務分担を行い、公平な成長機会を提供することで、誰もが活躍できる職場環境を推進します。

4 健康上の特性を理解し、配慮できる職場づくり

性別に関わらず、職員一人ひとりの健康上の特性を理解し、プライバシーに十分配慮しながら、働きやすい職場環境づくりを推進します。また、女性については、就労に影響を及ぼす健康課題が生じやすいことを踏まえ、休暇制度の周知や相談しやすい体制の整備に努めます。

5 ハラスメント防止のための職場環境整備

全職員を対象にハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントのない職場環境づくりに努めます。

ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等）に関する苦情相談員を選任し、通報・相談窓口を周知します。

IV その他の取組

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代育成支援対策推進法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努めます。

1 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進

地域の子育てイベントやボランティア活動への参加を促進するため、職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

2 家族とのつながり支援

子どもの学校行事や家族の記念日など、家族とのつながりを深める行事に参加しやすい職場の雰囲気づくりを推進します。