

田川地区斎場組合特定事業主行動計画

令和4年1月

田川地区斎場組合管理者

1 特定事業主行動計画の策定に当たって

次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ育てられるため、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の実現を目指し、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「次世代法」という。)が制定されました。

このような中、平成27年9月には自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「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)が公布されました。

これら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施できるよう、特定事業主行動計画(以下「計画」という。)を策定することが義務付けられています。

このことから、田川地区斎場組合(以下「本組合」という。)では、次世代育成支援法及び女性活躍推進法が、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、両法の趣旨に基づき、一体的な「田川地区斎場組合特定事業主行動計画」を策定しました。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間

※次世代育成支援法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法とされていますが、関係法令等の動向を踏まえ、時期計画の改訂にも取り組みます。

3 計画の推進体制等

本計画を実効あるものとするためには、全ての職員の理解を得ながら、仕事と子育ての両立を図ることのできる職場づくりの推進に取り組まなければなりません。

そこで本計画を効果的に推進するため、管理職員がこの計画の趣旨を十分理解したうえで、各取組事項の実施状況や計画目標の達成状況を職員からの意見等を確認しながら、積極的に取り組む推進体制を構築します。

4 実施対象となる職員

(1)管理者が任命する職員

(2)会計年度任用職員及び再任用職員

5 取組項目

(1) ワークライフバランスを推進するための取組

ア 休暇取得の推進

(ア)職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

(イ)職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作ります。

(ウ)休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

(エ)大型連休や夏季休暇期間における会議を自粛します。

(オ)子供の看護を行うための特別休暇の取得を促進するとともに、希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

イ 時間外勤務の縮減

(ア)時間外勤務は、やむを得ない場合を除き、定時の退庁の雰囲気づくりに努めます。

(イ)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。

(ウ)職場内で業務の進捗状況の共有化を図り、効率的な業務運営を推進します。

令和○年度 時間外状況

(単位：時間)

職員数	種別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
	平日													0
	平日深夜													0
	休日給													0
	休日深夜													0
	休日出勤代休													0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(2) 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり

ア 子供を産み、育てやすい職場環境づくり

(ア)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図り、特定の職員に負担が掛かることのないよう配慮します。

(イ)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。

イ 男性職員への育児支援

(ア)子供の出産前及び出産時に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知を徹底するとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(イ)育児休業や子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境となるように、職員の意識改革を図ります。

ウ 仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

(ア)職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、仕事と子育てを両立できるよう意識啓発を図ります。

(3)女性職員の活躍推進に向けた取組

ア セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

(ア)雇用機会均等法等に基づく対策を講じ、人事等を経ても継続的、機動的に運用を行います。

(イ)セクハラ等防止に向けて、組織のトップ・管理職からのメッセージの発信を行います。

(ウ)自己申告制度の活用等により育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図ります。

(エ)女性職員に対する情報提供、能力開発など円滑な職場復帰の支援を行います。

(オ)子育て中でも充実した仕事の経験を積み重ねることができるような職員配置を実施します。

(カ)女性職員を分け隔てなく外部研修に派遣します。

(キ)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。

6 数値目標《目標達成年度:令和7年度》

「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促進

(ア)各職員の一人当たりの年次有給休暇の全取得日数の65%以上の消化を目標に促します。

7 特定事業行動計画の公表

(1)女性の職業生活における活躍の推進法第21条の定めにより、本組合における情報を下記のとおり公表する。

(2)公表については、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第6条に定める公表内容を基本とし該当する下記のみ公表とする。

1 職員に占める女性の割合

全職員数	うち女性職員	女性職員の割合
5名	2名	40.0%

2 区分別職員に占める女性の割合

区分	男性職員		女性職員		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
事務職	3名	60%	2名	40%	5名	100%
計	3名	60%	2名	40%	5名	100%

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長級	課長補佐級	係長級	主任級	主事級
0%	0%	0%	0%	0%