

衣浦衛生組合における女性活躍推進法に関する
特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和8年4月

衣浦衛生組合管理者

衣浦衛生組合における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日

衣浦衛生組合 管理者

衣浦衛生組合における女性職員の活躍の推進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「法」という。）第 19 条に基づき、衣浦衛生組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

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 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庶務課庶務係を担当部局とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容・実施時期

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 条に基づき、女性職員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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、取組みを実施する。

目標 1

令和 12 年度までに、職員の管理職の地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性割合を、令和 6 年度の実績（0%）より 5%以上引上げ、5%以上にする。

<主な取組内容>

- ・管理職への登用については、性別にとらわれることなく、個々の職員の能力や適正を十分に見極め、管理職にふさわしい人材の積極的な登用を行う。
- ・女性管理職の育成のため研修（自治大学校や市町村アカデミー等）へ積極的に派遣を行う。
- ・育児休業を取得している職員に対し、円滑な職場復帰や自己啓発として eラーニングによる研修の積極的な案内を行う。

目標 2

令和 12 年度までに、制度が利用可能な男性職員の妻の出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を、令和 6 年度の実績（0%）より 14%以上引上げ、14%以上にする。

<主な取組内容>

- ・『育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック』を活用し、休暇の周知と活用促進を行う。
- ・妻が出産を控えている男性職員に対し、管理職員（又は人事担当部局）から休暇の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

目標 3

令和 12 年度までに、年度で 1 月以上、月に 60 時間以上の超過勤務を行う職員の割合を、令和 6 年度実績（0%）より 10%以上引下げ、10%以下にする。

<主な取組内容>

- ・毎週水曜日、また毎月 19 日を「育児の日」として、ノー残業デーに設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

- ・定期的な早出勤務を行う職場や夜間の会議等が多い職場の時差出勤制度を推進する。

目標 4

女性職員が心身の健康を保ちながら能力を十分に発揮できるよう、女性特有の健康課題への理解促進を図るとともに、健康面に配慮した職場環境の整備を進める。

<主な取組内容>

- ・生理休暇及び母性健康管理措置等の制度について、『育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック』を活用し、休暇の周知と活用促進を行う。
- ・保健師による健康相談の活用を周知し、身体的な悩みやメンタルヘルスについて、女性職員が安心して相談できる体制を整備する。

衣浦衛生組合における女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画

衣浦衛生組合庶務課庶務係

〒447-0067 碧南市広見町1丁目1番地1

電話0566(41)3479