

東部知多衛生組合特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画
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

東部知多衛生組合
2026（令和8）年4月

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制等	1
4	情報の公表	1
5	状況把握及び数値目標	2
	(1) 前計画総括及び現状把握に基づく数値目標	2
	(2) 計画の推進に向けた取組	4

1 はじめに

急速な少子化の進行を受け、「次代の社会を担うこどもの育成」を図るため、2003（平成15）年7月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、2014（平成26）年4月には、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化と実効性をより高めるため、同法の有効期限が2035（令和17）年3月31日まで10年間延長されました。

また、2015（平成27）年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、その推進に向けた行動計画の策定が求められました。2025（令和7）年6月には、女性活躍の更なる推進に向け、同法の有効期限が2036（令和18）年3月31日まで10年間延長されています。

東部知多衛生組合（以下「当組合」という。）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2020（令和2）年4月に「東部知多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「前計画」という。）を策定し、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、取組を進めてきました。

今回、前計画が満了を迎えたことから、これまでの計画を検証し数値目標を設定し直すとともに、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画としても位置付け、「東部知多衛生組合特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）として一体化して策定し、効果的・効率的な計画の推進を図ります。

2 計画期間

本計画の期間は、2026（令和8）年4月1日から2031（令和13）年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制等

本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を年1回実施し、当組合ウェブサイトで公表します。なお、本計画における新たな取組や変更等が必要となった場合は、組合内で協議することとします。

4 情報の公表

当組合では、ウェブサイトにおいて、「女性活躍推進法の規定に基づく実施状況」及び「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報」として、平均した継続勤務年数の男女の差異等の情報を公表と併せ、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報も公表してきました。

2025（令和7）年6月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する

法律」の改正により、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表が義務付けられました。今後も継続して情報を公表していきます。

5 状況把握及び数値目標

(1) 前計画総括及び現状把握に基づく数値目標

2020（令和2）年度から2024（令和6）年度までの5年間を対象とした前計画では、女性職員の活躍の推進に向けた取組として、女性の職業選択に資する情報を基に数値目標を設定し、目標を達成するための取組及び実施時期を明示しました。

本計画の策定に当たっては、女性の職業選択に資する情報を現状と比較するとともに、新たな数値目標、目標を達成するための取組及び実施時期を設定しました。

なお、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画に係る指標については、女性の職業選択に資する情報と重複することから、2つの法律の目標を達成するために必要な情報として再掲し、比較していきます。

① 平均した継続勤務年数の男女の差異

	2019（平成31）年 4月1日現在	2025（令和7）年 4月1日現在
男 性	17.8年	19.5年
女 性	27.0年	33.0年
平 均	19.7年	22.9年

【本計画目標】

- ・継続勤務年数の男女差異13.5年（令和7年4月1日現在）より縮小を目指します。

【取組】

- ・引き続き男女関係なく、継続して勤務することのできる職場環境及び職員の健康管理の徹底を図ります。
- ・特に、女性の健康上の特性について職場での理解を深めるなどの取組を推進し、女性が働きやすい職場環境を整備します。

② 各役職段階に占める女性職員の割合

2019（平成31）年4月1日現在

役職名	級数	男性	女性	女性の割合
課長	6級	2人	0人	0.0%
課長補佐	5級	2人	0人	0.0%
係長・主査	4級	0人	0人	0.0%
主任	3級	1人	2人	66.6%
主事	2級・1級	3人	0人	0.0%
合計		8人	2人	20.0%

2025（令和7）年4月1日現在

役職名	級数	男性	女性	女性の割合
課長	6級	0人	0人	0.0%
課長補佐	5級	2人	0人	0.0%
係長・主査	4級	1人	1人	50.0%
主任	3級	2人	1人	66.6%
主事	2級	1人	0人	0.0%
合計		6人	2人	25.0%

※男性職員の減は課長の退職に伴い、組合市町からの派遣に変更したこと及び1課制の試行による。また、両年度において新規職員の採用なし。

【前計画目標】

- ・計画期間内に、係長相当職以上の女性職員を1人以上にします。

【本計画目標】

- ・前計画の目標は達成しました。本計画においても係長相当職以上の女性職員を1人以上とします。

【取組】

- ・女性職員の資質及び能力の向上を目的に、専門研修・セミナー等への参加を積極的に進めます。

③ 超過勤務の状況（月45時間を超えた者）

2019（平成31）年度	2025（令和7）年度
該当者なし	該当者なし

【本計画目標】

- ・該当者なしを目指します。

【取組】

- ・月ごとに超過勤務状況を確認し、特定の職員に業務が集中しないよう

事務分担の見直しを行います。

④ 男女の育児休業取得率・平均取得期間

2019（平成31）年度	2025（令和7）年度
取得対象者なし	該当者なし

【本計画目標】

- ・取得率100%を目指します。

【取組】

- ・対象者には制度の趣旨を説明し、取得を促進します。取得の際は担当業務を確認し、組織全体でカバーする体制を構築します。

⑤ 年次有給休暇取得

【本計画目標】

- ・取得日数が5日未満の職員ゼロを目指します。

【取組】

- ・年10日以上有給休暇が付与される職員に対しては、法令に基づき、年5日は取得するよう周知します。

（2）計画の推進に向けた取組

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において主な見直しの方向性として示された各項目については、次のとおり対応し、計画の推進を図ります。

① 特定事業主への義務付けに係る対応

「男女間給与差異」、「女性管理職比率」、「超過勤務の状況」、「育休所得の状況」については、2つの法律の目的の達成に寄与できるよう、組合で業務分担の見直し、制度周知に努めていくとともに、毎年取組結果を当組合ウェブサイトで公表します。

② 職場におけるハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、各種研修を受講し、ハラスメントに起因する問題に対して適切に対処できるよう努めるとともに、組合にフィードバックすることで、職員への周知によるハラスメントの定義・防止に係る意識の醸成に努めます。

③ 柔軟な働き方を実現するための対応

職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境を整備促進するため、時差出勤（始業時刻の変更等）、テレワーク、短時間勤務、週休日の振替の実施等について職員に周知します。