大洲・喜多衛生事務組合
特定事業主行動計画

大洲・喜多衛生事務組合

令和 8 年 10 月

大洲・喜多衛生事務組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1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（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条第1項の規定に基づき、大洲・喜多衛生事務組合が策定する特定事業主行動計画である。

Ⅰ　次世代育成支援の推進に関する行動計画

1　計画期間

令和９年４月１日から令和１４年３月３１日までの５年間

2　計画の推進体制

(1) 啓発資料の作成や配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知する。

(2) 年度ごとの状況把握に努め、職員のニーズを踏まえるなどして、その後の対策や計画の見直しを適宜実施する。

3　具体的な内容

・　職員の勤務環境整備に関すること。

①　ワークライフバランス休暇としての年次休暇の取得促進を図る。

②　安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

③　特別休暇の種類等を周知するとともに、その取得を希望する職員が満足に取得できるよう職場環境の整備を図る。

④　子どもの夏休み期間に合わせ、夏季休暇に年次休暇を組み合わせるなど、連続休暇の取得の促進を図る。

【目標】

● 今後の職員一人あたりの年次休暇取得目標日数を年間１５日以上とし、年次休暇の取得しやすい環境整備に努める。

・　その他の次世代育成支援対策に関すること。

①　地域において実施される子ども・子育てに関する活動に、職員が積極的に参加できるよう支援する。

②　子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の防犯活動や非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

Ⅱ　女性職員の活躍の推進に関する行動計画

1　計画期間

令和９年４月１日から令和１４年３月３１日までの５年間

2　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 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）第２条第１項の規定に基づき、大洲・喜多衛生事務組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する下記の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

①　職員の給与の男女の差異（※１）
②　採用した職員に占める男女の差異（※１）
③　「任期の定めのない常勤職員」に係る平均した継続勤務年数の男女の差異（※１）
④　職員１人当たりの各月ごとの超過勤務時間（※２）
⑤　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（※１）
⑥　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（※１）
⑦　男女別の育児休業取得率（※２）
⑧　男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数（※２）
⑨　セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（※１）

※１…令和８年４月１日現在
※２…令和７年度

①　職員の給与の男女の差異

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性職員の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	0.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.6%
全職員	68.2%

②　採用した職員に占める男女の差異

男		女		計（人）
人	割合	人	割合	
0	0.0%	0	0.0%	0

③　「任期の定めのない常勤職員」に係る平均した継続勤務年数の男女の差異

男（年）	女（年）	平均（年）
26.0	0.0	26.0

④　職員１人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
人　　数	―	―	1人	―	―	―
総時間数	―	―	3 h	―	―	―
時間数（一人当たり）	―	―	3 h	―	―	―
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人　　数	―	―	―	―	―	―
総時間数	―	―	―	―	―	―
時間数（一人当たり）	―	―	―	―	―	―

⑤　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
事務局次長	1	100.0%	0	0.0%	1	50.0%
園長補佐	1	100.0%	0	0.0%	1	50.0%
計	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%

⑥　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
事務局次長	1	100.0%	0	0.0%	1	12.5%
園長補佐	1	100.0%	0	0.0%	1	12.5%
技師	1	100.0%	0	0.0%	1	12.5%
主任技能員	2	100.0%	0	0.0%	2	25.0%
会計年度任用職員	2	66.7%	1	33.3%	3	37.5%
計	7	87.5%	1	12.5%	8	100.0%

⑦　男女別の育児休業取得率

区分	男	女	計
取得した職員	0 名	0 名	0 名
取得可能となった職員	0 名	0 名	0 名
取得率	0.0%	0.0%	0.0%
平均取得期間	0 日	0 日	0 日

⑧　男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

区分	配偶者出産休暇 （2 日間）	育児参加のための休暇 （5 日間）
取得した職員	0 名	0 名
取得可能となった職員	0 名	0 名
取得率	0.0%	0.0%
平均取得日数	0 日	0 日

⑨　セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

・啓発資料の供覧

(2) 状況把握により得た課題を分析した上で、次のとおり目標を設定する。

【目標】

● 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を３０％とする。

3　女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

数値目標を達成するため、職員が休暇を取得することに抵抗を感じることがないよう、次の取組により職場環境を整え、一人でも多くの職員が休暇を取得できるように努める。

(1) 子どもの出生時における父親の特別休暇について周知し、取得を促進する。

(2) 休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。