

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合特定事業主行動計画

令和8年3月

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合

## 目 次

1	はじめに	2
2	計画の位置づけと策定の趣旨	3
3	計画の期間	3
4	現状把握と課題	3
5	数値目標	4
6	目標を達成するための取組	5

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行状況を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定される一方、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されるように活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現のために、平成27年8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」が制定されました。この2つの法律では、地方公共団体は「特定事業主」として自らの職員の子供たちの健やかな育成と、女性がいきいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。当組合においては、平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。

この「特定事業主行動計画」の策定根拠である次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が10年延長されたことから、この度、必要な改訂を行い、新たな「佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合特定事業主行動計画」を策定しました。

当組合は、職員の誰もが持てる力を十分に発揮できる組織を目指すとともに仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう、本行動計画に定める項目を着実に取り組んでいきます。

令和8年3月

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合管理者

## 2 計画の位置づけと策定の趣旨

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合特定事業主行動計画（以下「本計画という。」）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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条）に基づき、佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の目標は、単に目標数値を達成することではなく、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、自信とやりがいを持って活躍する女性職員の育成、子ども出生時における父親の休暇促進、そして、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うことです。

## 3 計画の期間

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年間とします。

## 4 現状把握と課題

本計画策定にあたっては、状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての本組合の状況は次のとおりです。

### (1) 受験者総数に占める女性割合

直近3年間の職員の採用試験は、令和6年度及び令和7年度に実施しました。いずれも受験者の女性割合が0%であることから、この状況が続くと、常勤在職者に占める女性職員の割合が低迷すると考えられます。

	R5年度	R6年度	R7年度
受験者総数に占める女性割合	—	0.0%	0.0%

※令和5年度は採用試験を実施しておりません。

### (2) 職員に占める女性職員の割合

	R5年度	R6年度
常勤職員に占める女性職員の割合	8.3%	16.7%
会計年度任用職員を含む女性職員の割合	26.7%	33.3%

(3) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	R5年度	R6年度
部局長・次長相当職	0%	0%
課長相当職	0%	10.0%
課長補佐相当職	0%	0%
係長相当職	11.1%	10.0%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（7日の範囲内）、育児参加のための休暇（5日の範囲内）、義務教育終了前の看護・行事参加の休暇（7日、2人以上の養育10日の範囲内）の取得率

	R5年度	R6年度
休暇取得率	72.4%	80.0%
5日以上取得率	100%	100%

(5) 年次有給休暇の取得状況

	R5年度	R6年度
平均取得日数（20日以上付与の者）	16.4日	16.9日
取得日数が5日未満の職員割合	0%	0%

## 5 数値目標

上記、課題分析等の結果、令和12年度に向けて以下のとおり、数値での目標を設定します。

- (1) 職員に占める女性の割合を30%以上
- (2) 常勤職員一人当たりの年次休暇を16日以上
- (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率100%

## 6 目標を達成するための取組

### (1) 女性志望者の拡大につながる採用・広報活動を実施

採用試験の案内では、組合のホームページ等に、仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、情報を発信し、女性受験者の拡大を図ります。

### (2) 職員が子育てに参加しやすい職場づくり

子育てに関する制度について対象者に随時説明を行い、休暇取得を促します。

全職員は、制度について理解し、自分又は他の職員が子育てに係る休暇を安心して取得できるよう互いに協力します。

育児休業中の職員に対し、職場環境の変化や自らが担当する業務に対して不安を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう、職場の状況等を積極的に提供します。

### (3) 休暇取得の促進

家族との時間、自分の時間を大切にし、心身ともにリフレッシュすることは、健康状態や職務能率の向上に繋がりますので、友引日や夏季休暇等と合わせた連続休暇の取得促進を図り、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう努めます。

管理職員は、職員の年次休暇取得状況を把握し、休暇の取得奨励に努めます。

### (4) 時間外勤務の縮減

休日出勤及び長時間労働を前提とした業務運営が女性職員活躍の障壁になることや、男性職員にとっても育児や家事等の家庭生活への参画を阻害する要因になることから、家庭時間の確保や職員の健康管理のために、超過勤務が安易かつ恒常的に行われることのないよう縮減に取り組みます。

管理職員は、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務分担の見直しや進め方について改善を図るよう努めます。

### (5) ハラスメント防止

男性職員の育児参加や女性活躍の妨げとなる就業環境を害する言動等の各

種ハラスメントの防止に努め、啓発を行います。また、マタニティブルーや産後うつ病等の妊娠・出産・育児に起因する心身の故障の予防、不安軽減を図るよう努めます。

#### (6) 女性の健康上の特性に係る取組

性差の影響による健康上の課題は、昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成への妨げになります。職場において女性の健康上の特性への理解を深める必要があるため、職場全体におけるヘルスリテラシー向上の研修や啓発に取り組みます。また、女性が相談しやすい体制づくりや休暇制度充実に努めます。