中央広域環境施設組合 特定事業主行動計画

令和7年度～令和11年度

中央広域環境施設組合

中央広域環境施設組合特定事業主行動計画

平成 17 年 10 月 (策定)

平成 22 年 4 月 (改訂)

平成 28 年 2 月 (改訂)

令和 3 年 2 月 (改訂)

令和 7 年 8 月 (改訂)

【特定事業主として】

依然として進行する少子高齢化・人口減少、不安定な国際情勢、さらにデジタル化の急速な進展など、私たちの生活を取り巻く社会環境が大きく、複雑に変化し続けている状況の中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

さらに、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、「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、国及び地方公共団体は、「特定事業主」として、行動計画を策定することが義務付けられました。

本組合においても、「中央広域環境施設組合特定事業主行動計画」を策定し、男女が共に仕事と家庭生活を両立して活躍できる職場環境の整備や女性の採用・登用の拡大の推進等に向けた様々な取り組みが必要であり、この度、計画期間の終了に伴い、これまでの取り組みの成果や課題等を踏まえ、新たな行動計画を策定いたしました。

全ての職員が、安心して働き、自身の能力を最大限発揮出来る環境をつくることは、中央広域環境施設組合を持続可能なものとするための原動力を生むとともに、社会全体の安定・発展にも大きく寄与するものとなります。

この中央広域環境施設組合特定事業主行動計画を、職員一人ひとりが自身に関わることとして捉え、互いに協力しながら、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

中央広域環境施設組合管理者

【計画期間】

この計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間としています。

【推進体制】

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、行動計画の推進状況は、年度ごとにその実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

【進捗状況（令和2年度～令和6年度）】

（1）制度の周知状況

- ・ 諸制度に関して説明した資料を職員に配布

（2）妊娠中及び出産後における配慮について

- ・ 該当する女性職員（会計年度任用職員を含む）0名

（3）育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくりについて

- ・ 育児休業該当者 男性職員0名、女性職員0名

（4）男性職員による積極的な制度の活用

- ・ 子どもの出生時特別休暇該当者0名

（5）時間外勤務の縮減

- ・ ノー残業デイに指定した水曜日を含め、効率的な勤務を行う事により時間外勤務の縮減に努めた。

（6）休暇の取得の促進

- ・ 職員平均年次休暇取得日数 10.8日（目標14日）

【行動計画の取り組み概要】

1 勤務環境の整備に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対して、時間外勤務や深夜勤務の制限、健康診査や保健指導を受診する時間の確保、妊娠中の業務軽減などについて積極的に情報提供するとともに、相談体制の整備を実施します。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得の促進

親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる出産補助休暇や妻の産後期間中の養育休暇の取得を推進します。

《目標》 子どもの出産時における出産補助休暇（3日）

男性職員の養育休暇（5日）

取得率100% を目指します。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を利用しやすく、また、育児休業後就業が円滑に行われるような環境の整備に努めます。

① 男性の育児休業等の取得の促進

男性も育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得できることについて周知し、併せて取得を促します。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容について周知します。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

長期間にわたり職場を離れた職員が、職場環境の変化や自身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員の要望・状況を確認し、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に努めます。

《目標》 育児休業の取得率（2週間以上）
男性職員85%・女性職員100% を目指します。

（4）超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組をします。

① ノー残業ダイの実施等

ノー残業ダイ（水曜日）の周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児を親しめる日とします。

② 事務の簡素合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進します。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

所属長は、超過勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

④ 勤務時間管理の徹底等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握し、各課等の実情に応じた縮減目標を設定するなど、勤務時間管理の徹底を図ります。

（5）休暇の取得の推進

職員の休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にできるよう努めます。

① 年次休暇の取得の推進

- ・所属長は、休暇の取得推進のため、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定を実施します。
- ・業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

② 連続休暇等の取得の促進

- ・月、金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備に努めます。

《目標》 年間20日の年次有給休暇のうち、
取得目標日数14日（70%） を目指します。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正に向けて

職員が家庭における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、意識啓発に努めます。

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本組合では、女性職員の活躍推進を図るため以下の取り組みを進めます。

(1) 働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情に鑑み、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするため、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

3 ハラスメントの防止に関するもの

全ての職員がお互いの人格を尊重し、職員の心身の健康と快適な職場環境を構築することを目指します。

【おわりに】

仕事と家庭生活の両立を実現するためには、子育てをする職員だけでなく、それぞれの職場の職員の理解と協力が必要不可欠です。

誰もが人として、心豊かに安心して暮らすことができる社会実現のため、仕事と家庭生活の両立ができるよう、お互いに助け合い支えあって計画の達成に取り組んでいきます。