

子育てを支援するための特定事業主行動計画

女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

令和8年4月

高座清掃施設組合

1 はじめに

次世代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の整備を目的として、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）また、働く意欲を有するすべての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、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「女性活躍推進法」という。）に基づき策定する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）であり、本組合は特定事業主として策定が義務付けられています。

本組合では、次世代法及び女性活躍法の趣旨を踏まえ、両法に基づく取組を一体的に推進する本計画を策定し、女性職員の活躍推進や働きやすい職場環境の整備に取り組めます。

令和 8 年 3 月をもって前回策定した本計画の計画期間が終了することから、これまでの取組の成果と課題を検証し、法改正や社会情勢の変化に対応した新たな本計画を策定しました。本計画に基づき、すべての職員が年齢や性別、個々の事情に関わらず、その個性と能力を発揮し、意欲をもって働き続けることができる職場環境の実現を目指し、計画的かつ継続的に取組を推進していきます。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで（5 年間）

3 計画推進体制等

本組合では、総務課を計画推進の主管課とし、年 1 回、行動計画に基づく取組の実施状況を把握し公表します。

4 取組項目

次世代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の整備及び女性職員の職業生活での活躍を実現するため、仕事と家庭を両立させる、「ワークライフバランス」を推進し、職員が働きやすい職場環境を提供するため、以下のとおり取組項目を設定します。

※「職員」とは、会計年度任用職員を含む。

(1) 出産育児関連の休暇・休業の取得促進への取組み

- ① 妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場づくりを図ります。
- ② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進に努めます。
- ③ 育児休業等を促進しやすい環境の整備を図ります。

(2) 休暇取得の推進

- ① 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 職員本人のみならず、周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境作りに努めます。
- ③ 休暇等と年次有給休暇を組み合わせた連続した休暇の取得を促進する。
- ④ 出産・育児に関連して利用可能な休暇等について、制度を周知し、子育てをしながらも働きやすい職場環境を整備します。

(3) 時間外勤務の縮減

- ① 時間外勤務が特定の職員に偏らないように職員間の業務量の平準化を図ります。
- ② 所属長は、職員に対し定時退庁を促すとともに、勤務時間外の会議や打ち合わせを控えるなど職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

③ ノー残業デー（毎週水曜日）の実施を徹底します。

（４）女性職員の活躍推進

女性の職業生活における活躍を推進するため、管理職職員に占める管理職の女性の割合を増やします。

（５）職員の職場環境を害する言動に起因する問題解決の促進

（ハラスメント防止対策）

言動に起因する問題が発生する恐れがあることを研修等を受講することにより認識を新たにできるよう促します。

5 数値目標【目標達成年度：令和12年度】

以下の数値目標を設定します。

（１）出産育児関連の休暇・休業に関すること。

① 育児休業の取得を女性100%、男性50%とします。

② 出産育児関連の特別休暇の周知率90%とします。

③ 男性職員における配偶者の出産補助休暇又は育児参加休暇の取得率80%以上とします。

④ 子の看護等休暇の取得率を30%とします。

（２）年次有給休暇に関すること。

職員（会計年度任用職員は除く。）の年次有給休暇の平均取得日数を16日以上（年間20日付与に対する取得率80%）とします。

※数値目標から会計年度任用職員は除くが、会計年度任用職員については、年次有給休暇付与日数の全取得を目標とする。

（３）時間外勤務時間の縮減に関すること。

職員の時間外勤務時間数について、年間を通して1人当たり平均毎月24時間以下に縮減します。

(4) 管理職職員における女性職員の割合に関すること。

管理職職員に占める管理職の女性の割合を10%以上とします。

(5) ハラスメント防止対策に関すること。

ハラスメント防止対策としてハラスメントの種類を選定し、職員に対し年1回研修会を実施します。