東金市外三市町清掃組合

特定事業主行動計画

【令和７年度～令和１１年度】

令和７年４月

東金市外三市町清掃組合

はじめに

国では、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備を目的とし、平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法」（平成１７年４月から平成２７年３月までの１０年間の時限立法）を制定しました。平成２６年には次世代育成支援対策の取り組みを更に充実していくため、同法の有効期限を１０年間延長する改正を行いました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目的とし、平成２７年９月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成２８年度から令和７年度までの１０年間の時限法）が制定されました。

当組合では、上記の法に基づき特定事業主行動計画を令和３年３月に策定し、数値目標を掲げ取り組んできましたが、現行の行動計画の計画期間が令和６年度をもって終了することに伴い、令和７年度から令和１１年度を計画期間とする新たな行動計画を策定しました。

昨今、働き方改革への取組や各種ハラスメントの防止といった社会環境が大きく変化している中、仕事と生活の調和の実現に向け、子育てのしやすい職場環境をつくり、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の活躍を推進する取り組みを計画的かつ着実に取り組んでいきます。

令和７年４月

東金市外三市町清掃組合　管理者　鹿間　陸郎

第１章　総論

１　計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日まで

２　推進体制

計画の実施に当たっては、本計画を実行性のあるものとするため、以下の３点の推進体制を実施します。

（１）計画の策定・推進、及び見直しのための体制

本計画を円滑かつ効果的に推進するため、年度ごとに目標の達成状況を把握するとともに、必要な計画の見直し等を行うことで、本計画の実効性を確保するよう努めるものとする。

（２）職員に対する情報提供及び相談対応

全職員を対象として、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する研修や情報提供等を実施する。

（３）所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、女性職員の活躍が重要であるという意識について、職場環境の整備は自らの責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努めるものとする。

第２章　具体的支援策　　～子育てしやすい職場環境の実現に向けて～

本計画では、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる環境づくりを目指し、次に掲げる具体的な支援策について推進するものとする。

なお、休暇制度や勤務形態など、公務員の服務に関する法制度の改正があった場合は、次世代育成支援の観点から検討を行うこととし、本計画に資するものについては、積極的に支援策として導入していく。

１　妊娠中及び出産後における配慮

妊娠から出産、育児期間中の各種制度について、周知徹底を図るとともに、子育て中の職員及び配偶者の勤務環境等に配慮する。

（１）事務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、当該職員が属する部署の事務計画や事務分担を見直し、当該職員の負担とならないよう母性保護に努めることとする。また、このことによって特定の職員に負担がかかることのないように配慮する。

（２）妊娠中の職員の時間外勤務の制限

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

（３）子どもの出生時における父親の休暇の取得

父親となる職員が、子どもの出生時に５日間の休暇を取得できるようにする。また、併せて年次休暇についても積極的に取得し、家族の時間を大切にするとともに、産後間もない配偶者をサポートします。

【目標】　男性職員の配偶者出産休暇の取得率　１００％　令和１１年度までに

２　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

休業に関する制度情報の提供などを通じ、育児休業等の取得向上を図る。

（１）育児休業体験談等の情報提供

育児休業等取得者の体験談や、育児休業の取得しやすい職場環境づくりの取組例などの情報を全職員に提供し、職場内の育児休業等に対する理解を深め、育児休業等の取得がしやすい環境の醸成を図る。

（２）子育てする職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

職員が安心して育児休業を取得できるよう、取得申出があった場合は当該職員が属する部署の事務計画や事務分担の見直しを速やかに行なうこととする。

（３）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

所属長は育児休業からのスムーズな職場復帰を促すため、職場の情報等を定期的に提供し、双方向の情報交換が行える機会を積極的に創出します。

また、復職時における職場内研修等を必要に応じて実施します。

３　男性職員による積極的な制度活用

配偶者の出産や育児に関する休暇等を、男性職員が積極的に申請できる環境づくりを、下記事項により図る。

（１）育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

年次休暇と、配偶者の出産や子の看護のために設けられた特別休暇とを組み合わせた連続休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努める。

（２）育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあるが、特に配偶者の産後８週間の期間について、父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努める。

【目標】育児休業の取得率　男性職員　９０％
女性職員１００％　　令和１１年度までに

４　小学校就学前の子どもを育てる職員に対する支援策

該当する職員について下記に掲げる支援を行う。

（１）子育てをする職員の急な休みにも対応できる職場体制に取り組み、子どもの看護休暇が取得しやすい職場環境をつくる。

（２）育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度を理解し、子育て期の職員の勤務には十分な配慮を行う。

５　時間外勤務の縮減

時間外勤務を縮減し、家族と触れ合う時間を増やす。

（１）時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、事務の簡素化、情報化の推進等を図るとともに、勤務時間の弾力的な割り振りを行う。

また、長時間の時間外勤務が継続する場合は、必要に応じて管理職が面談し、医療機関を受診するよう促すなど、職員の健康状態の十分な把握に努める。

（２）一斉定時退庁等の実施

毎週水曜日を定時退庁日として設定する。

時間外勤務の状況　　令和６年度

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月	合 計
総時間数	69	51	218	75	72	68	287	92	50	42	95	124	1,243
１人当たり	4.6	3.4	14.5	5.0	4.8	4.5	19.1	6.1	3.3	2.8	6.3	8.3	6.9

時間外勤務の状況に偏りがあることから、状況に応じた課題分析が必要となる。

【目標】　各職員の１年間の超過勤務時間数１８０時間を超えることがないように努める　　令和１１年度までに

※一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律で定める上限目安３６０時間

６　休暇取得の促進

年次休暇の取得を促進し、職員が家族と触れ合う時間を増やす。

（１）年次休暇の取得の促進

業務配分の見直し、職場内の応援体制の強化等職員が休暇を取りやすい環境づくりに努め、年次休暇の取得状況を定期的に把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

（２）連続休暇の取得の促進

国民の祝日等とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。また、連続休暇の取得促進のため、休日に狭まれた日や夏季休暇期間中の月曜日と金曜日における会議等の自粛に努める。

年次休暇の取得状況

年 度	平均取得日数	平均消化率
令和３年度	８．８日	２２．８％
令和４年度	１１．２日	２８．６％
令和５年度	９．９日	２３．２％
令和６年度	７．９日	３２．７％

【目標】　年次休暇の平均消化率３５％（１４日以上）　　令和１１年度までに

7　女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進を実施していくために、以下の取組を進める。

（1）女性職員の管理職登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努める。また、職員の採用については、公正平等な職員の採用を実施し、女性の採用試験の受験者数を引き上げ、女性職員採用の占める割合を上げられるよう取り組むものとする。

① 採用職員の女性割合

	令和７年度		令和６年度	
	男 性	女 性	男 性	女 性
行 政 職		２人		１人
電 気 職				
合　　計		２人		１人

② 平均継続勤務年数の男女差　　令和７年４月１日現在

職員全体	男性	女性
１７年４ヶ月	１８年４ヶ月	１５年１０ヶ月

※派遣、任期付き職員を除く

③ 女性管理職の割合　　令和７年４月１日

区　分	全体	男性	女性	女性比率
課 長 職	３人	３人		0.0%
副課長職	２人	１人	１人	50.0%
合　　計	５人	４人	１人	40.0%

組織が小さく役職ポストも少ないことから、今後は、人材育成を念頭においた育成を実施する。

（2）女性職員の活躍に向けた目標

管理的地位への女性職員の登用

① 出産、子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事を考案する。

② 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

【目標】　女性職員の管理職の人数　２名以上　　令和１１年度までに

８　ハラスメント防止対策の取り組み

ハラスメントのない職場にするため、以下の取組を進めます。

（１）ハラスメント防止のためのガイドラインを周知する。

ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項や、職員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項等を定めた「東金市外三市町清掃組合 ハラスメント防止のためのガイドライン」を周知し、男女がともに働きやすい職場環境の構築を進めます。

（２）ハラスメントに関する苦情の相談先や相談方法を周知する。

総務課以外にも国や県の相談窓口を周知し、ハラスメントに関する相談や情報提供がしやすい環境を進めます。

（３）職責に応じたハラスメント防止研修を実施する。

ハラスメントに対する基礎知識を習得し、職場内での防止対策を図ります。