

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和8年4月

山武郡市環境衛生組合

I 総論

1 計画の目的

急速に少子・高齢化が進み、社会情勢や経済情勢が大きく変化する中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりをすることが重要です。また、社会・経済情勢の変化や多様化するニーズを的確に捉え、対応するためには、行政においても多様な人材を確保して価値観や創意工夫の多様性をもたらすことは、質の高い行政サービスを提供するために重要であり、これまでに以上にすべての職員が活躍し、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。本組合では、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立やワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境の整備を進めてきました。さらに、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努め、様々な取組を行ってきました。こういった背景を踏まえ、今回、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の期限の延長を受け、新たな計画を策定するにあたり、両法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取り組みを一体的に行うことにより、女性が一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備を強力に推進するため、両法を統合した計画を策定しました。

令和8年4月

山武郡市環境衛生組合管理者 小野崎 正喜

2 計画期間

本計画の期間を、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制

●組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、本計画の見直し・変更の検討や、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について継続して行うこととする。また、実施状況を把握検討し、「山武郡市環境衛生組合特定事業主行動計画策定等検討委員会」で必要な見直しを行う。

●全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する情報提供をするとともに、本計画の内容を周知する。

●全ての職員が職場で活躍できる環境整備には、男女双方の職員働き方改革によるワークライフバランスの充実が不可欠である。男女ともに仕事と家事・育児・介護等を両立できるようにするため、柔軟な働き方を実現するために各種休暇の取得促進について、徹底して周知等を行うこととする。

Ⅱ 計画の具体的な内容

本計画では、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、次にあげる具体的な支援策について推進します。

1 次世代育成支援対策に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図り、制度の活用を促進する。
- ・ 職員が妊娠を申し出た場合、当該職員の負担にならないように事務分担等を見直すなど母性保護に努める。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮し、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

全ての男性職員が取得できる子どもの出生時の特別休暇（配偶者 出産休暇）及び配偶者の産前産後に当該出産に係る子又は義務教育終了前の子どもを養育するための特別休暇並びに育児休業等の制度について定期的に周知し、これらの休暇等の取得を促進する。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

- ・ 男性職員へ育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業の取得手続について情報提供を行う。
- ・ 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、妊娠の申出や、育児休業等の取得の申出があった場合、当該職員及びその他の職員についても事務分担の見直しを行い、特定の職員に負担がかかることのないように配慮する。
- ・ 職員が出産や育児に関する休暇及び年次休暇を積極的に申請できる環境づくりに努める。

【 令和12年度までの目標 】

- ◎ 男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率は、100%を目指す。
- ◎ 育児休業の取得率は、女性職員は100%を目指し、男性職員については50%を目指す。（令和6年度実績 100% 男性職員対象者なし）

2 女性の活躍に関する事項

(1) 個々の事情に応じた人材育成

キャリア形成のイメージ、ロールモデルとなる女性管理職の育成を行うとともに、女性職員のライフステージに応じた外部研修へ積極的に参加させることで意欲と能力の向上を図る。

(2) 健康上特性に係る取組

職員の心身の健康を保つために、所属長による安全配慮義務の遵守にあわせて、職員自身が自己の健康状態に気を配り、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の周知を行うとともに、女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備を行う。

(3) ストレスチェックによる職場のメンタルヘルス対策

ストレスチェックにより自身のストレス状況を知り、セルフケア能力を高めるとともに、集団分析結果の活用により、職員誰もが心身ともに健康的に働くことができる職場環境づくりに取り組む。

【 令和12年度までの目標 】

- ◎ 管理的地位にある職員（行政職）に占める女性の割合は20%を目指す。（令和6年度実績：25%）

3 時間外勤務縮減に関する事項

- ### (1) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に規定する時間外勤務の上限時間を超える時間外勤務に留意し、時間外勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、

事務の簡素化等を図る。また、長時間の時間外勤務が継続する場合は、必要に応じて職員の健康状態の十分な把握に努める。

(2) 職員は、日頃から勤務時間内に完了できるように業務に従事し、不要な時間外勤務を縮減して家族との触れ合いや趣味等に費やす時間を増やすように努める。

(3) 職員の勤務状況の把握など、勤務時間管理の徹底を図り、やむを得ない場合の時間外勤務は実績申請するよう呼びかけるとともに、効率的な事務事業の遂行を図る。

4 休暇取得の促進に関する事項

(1) 年次休暇の取得の促進

管理職員は、事務分担の適正化や事務の簡素合理化、職場内の応援体制の強化等を通じて年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。また国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた計画的な年次休暇の取得により連続休暇取得を推進する。

(2) 各種特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度や勤続 20 年となる職員に与えられる特別休暇等については、希望する職員が特別休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図り、年次休暇とあわせた有効利用を促進する。

【 令和 12 年度までの目標 】

◎ これらの取り組みにより、年次休暇の平均取得日を、毎年度 14 日以上にする。(令和 6 年度実績：平均日数 14 日)

本計画を実効性あるものとするため、全職員が「仕事と家庭生活の調和」の必要性を強く認識し、本計画の実施に積極的に取り組むこととします。