

南越清掃組合  
特定事業主行動計画



南越清掃組合

令和8年4月

## 1 基本的な考え方

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月制定されました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年9月に制定されました。

南越清掃組合は、特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍支援と、すべての職員がライフ（個人の生活）とワーク（仕事）のバランスをとりながらイキイキと働ける職場環境づくりに取り組んでまいります。

## 2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

### 各法律の有効期限

次世代育成支援対策推進法	…	令和17年3月31日まで
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	…	令和18年3月31日まで

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 本計画については、必要に応じ見直しを図ります。

## 4 具体的事項

### (1) 多様な働き方に向けた取組

#### ア 休暇取得の促進

子どもの学校行事等への参加や、職員自身の健康保持に対する意識を高めるため、年次休暇等の積極的な取得を促します。

#### (ア) 年次休暇の取得の促進

- ・管理職は所属部署の職員に対し計画的な年次休暇の取得を促すとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。また、個々の職員の年次休暇状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。
- ・職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事後処理において相互応援ができる体制を整備します。

#### (イ) 子の看護休暇等の取得の促進

- ・子の看護休暇制度について周知するとともに、子どもの病気等の際には年次休暇も合

わせた活用により 100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

#### イ 超過勤務の縮減

すべての職員に対して超過勤務の縮減を徹底し、妊娠中又は育児中の職員が超過勤務を縮減できる環境づくりに努めます。

##### (ア) 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員全体への意識啓発を図ります。
- ・管理職は所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

##### (イ) 定時退庁日の徹底

- ・毎週水曜日を定時退庁日とし、定時退庁日には定時消灯（一斉消灯：試行）を進めるなど、定時退庁を徹底します。

##### (ウ) 事務の簡素合理化の推進

- ・既存業務については簡素化、合理化を行うとともに、新規の事業等を実施する場合には、既存の業務等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
- ・定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

#### 【数値目標】

年次休暇（年間20日）平均取得日数	10日
年次休暇 取得5日以上の職員	100%

#### (2) 家庭と仕事の両立に向けた取組

##### ア 妊娠前から出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保します。

##### (ア) 休暇制度等に関する情報提供

- ・特別休暇等の制度及び共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

##### (イ) 業務分担の見直し

- ・妊娠中及び出産後の職員がいる場合は、業務分担の見直しを行い、当該職員の健康や安全に配慮するとともに、周囲の特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

##### イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努

めます。

(ア) 育児休業及び部分休業制度等に関する情報提供

- ・ 育児休業等の制度、所得手続き、経済的支援等に関するマニュアルを作成し、周知します。特に男性職員の育児休業等の取得促進に向け周知徹底を図ります。
- ・ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。
- ・ 妊娠を申し出た職員又は妊娠中の配偶者のある職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

(イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 職員が安心して育児休業等を取得できるよう、取得の申出があった場合には業務分担の見直しを行います。

(ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中に職場の情報が途絶えることは、復帰に際し障害となる可能性があることから、休業中の職員に対し、職場から職場や業務に関する情報を提供することで職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

**【数値目標】**

育児休業等の取得率                      100%

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、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には、長時間労働を前提としない働き方の構築等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

イ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正

男女ともが、家庭や地域社会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に発揮できるよう、職場環境づくりと意識改革に努めます。

- ・ 毎月第3水曜日を男女共同参画推進の日として、職場優先の考え方を是正し、職員が職場、家庭、地域社会にバランスよく参画できるような環境づくりに努めます。
- ・ 男女の役割分担意識等を解消するため、研修を通じた意識啓発を行います。