

上尾伊奈資源循環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

上尾伊奈資源循環組合

目次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進	1
4	計画で取り組むべきこと	2
5	数値目標	4
6	おわりに	4

1 はじめに

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に社会全体で取り組んでいくために作られたものです。

また、平成27年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的として作られました。

次世代育成法及び女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立、また、女性職員の活躍のための計画（特定事業主行動計画）の策定を義務付けています。

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき実施する取組は、事業主としての職場環境の改善を目指すという点において密接に関わる部分が多く、総合的に推進していく必要があるため、一体の計画として策定しました。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることとして捉え、思いやりの心をもってお互いに助け合い支え合いながら、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍に向けた取組を推進していくことで、仕事もプライベートも充実して気持ちよく働くことができる環境を整備することを目指します。

上尾伊奈資源循環組合管理者

2 計画期間

本計画は、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ます。

3 計画の推進

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、ホームページで毎年度公表します。

4 計画で取り組むべきこと

(1) 妊娠中、出産前後における配慮

- ・母性の保護及び健康管理のために設けられている特別休暇制度や、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る。
- ・妊娠中及び出産後の職員の健康面や安全面に配慮し、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務をさせないなど、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ・妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じない。
- ・研修等を通じて、職場におけるハラスメントの防止に対する理解を深め、職場全体で妊娠中及び出産後の職員が働きやすい職場づくりに取り組む。
- ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、年次休暇の取得を促すとともに、必要に応じて事務分担の見直しや業務の体制に配慮するなど、応援体制を整備する。また、体制整備にあたっては個人情報の取扱いに十分留意する。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ・育児休業、部分休業及び育児短時間勤務などの制度について、職員に対する周知徹底を図る。
- ・妊娠を申し出た職員に対して、特別休暇や育児休業等の制度及び手続について、きめ細やかな説明を心がける。
- ・育児休業中の職員に対して、職場の情報提供を行うことでコミュニケーションを保ち、復帰後の不安感を軽減する。
- ・育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、代替職員の確保などに配慮する。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇取得促進

- ・子どもの出生時や子育てにおける男性職員の特別休暇制度の周知徹底を図る。
- ・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進に努める。

- ・職場全体の意識改革を促し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場づくりに努める。
- (4) 時間外勤務の縮減
- ・子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を心がけることによって、ワークライフバランスを推進する。
 - ・小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図る。
 - ・作業手順の見直しによる業務改善に取り組み、効率的な事務の遂行を図る。
 - ・正規の勤務時間外の会議や打ち合わせを極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努める。
- (5) 年次有給休暇の取得促進
- ・管理監督者は、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を促進させる。
 - ・子どもの学校行事や家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ・年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを心がける。
 - ・職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- (6) 男女共同参画に関する意識啓発
- ・固定的な性別役割分担意識を解消するため、男女共同参画についての外部研修等を通して意識啓発を行う。
 - ・ハラスメント防止に対する知識や理解を深め、男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくりに努める。
- (7) 女性職員のキャリア形成の支援
- ・女性職員の活躍推進に向け、女性職員を対象とするキャリア形成を支援する外部研修への派遣を積極的に行う。

- ・女性が働きやすい環境づくりを推進するため、職員の旧姓使用制度（婚姻等により戸籍上の氏を改めた後も、職場において旧姓を使用する制度）を導入し、職務遂行上の利便性を高める。

5 数値目標

項目	目標（計画期間中）
女性職員の割合	12.5%以上
年次休暇の平均取得日数	14日以上
各職員の1年間の時間外勤務の時間数	360時間以内
各職員の1ヵ月の時間外勤務の時間数	45時間以内
配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合	100%
男性職員の育児休業等の取得率 (部分休業・育児短時間勤務等を含む。)	50%以上

6 おわりに

本計画に記載した内容をより実効性があるものにするためには、職員一人ひとりが常日頃から意識を持ち、行動に繋げていくことが大切です。計画の内容は必要に応じて見直しを図ることとなりますが、まずは現状から一つひとつの取組において着実に進めていき、小さな成果でも積み重ねていくことが大きな結果に繋がるものと考えます。

また、次世代育成又は女性活躍推進に資するものであれば、本計画に明示されているかを問わず、積極的に取り組んでいくことも必要です。引き続き本組合で働く職員がより一層働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。