

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に基づく

特定事業主行動計画

令和8年3月
大船渡地区環境衛生組合

特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月 31 日
大船渡地区環境衛生組合管理者

1 行動計画策定の趣旨

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）の趣旨を踏まえ、大船渡地区環境衛生組合における仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍の推進を一体的に推進するために策定する特定事業主行動計画である。

令和6年度から令和7年度までを計画期間とする第2期の「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づく取組を着実に継承しつつ、近年の法制度の整備状況を踏まえ、より一層実効性のある取組を推進することを目的として策定するものである。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制

本計画を推進するため、次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成17年大船渡地区環境衛生組合規則第6号）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特定事業主等を定める規則（令和元年大船渡地区環境衛生組合規則第2号）に基づき、本計画の策定又は変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検と評価を行うものとする。

4 第2期計画（計画期間：令和6～7年度）の取組状況等

(1) 仕事と家庭の両立関係

【目標】

対象となる男性職員がある場合は、配偶者の出産休暇の取得割合100%と子の看護休暇等の取得割合の向上を目指す。

【取組内容】

女性が職場において活躍しやすい環境を整備するため、男性職員の家庭への参画を推進し、仕事と家庭の両立を図る必要があることから、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の仕事と家庭の両立支援制度に関する情報を職員に周知した。

【取組状況の把握・分析・課題等】

- ・計画期間中、取得対象となる職員はなかった。
- ・引き続き、制度の趣旨や取得意義についての周知を行い、対象となる男性職員がある場合は、確実な取得につなげていく必要がある。

(2) 長時間勤務関係

【目標】

令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を令和4年度実績(31.9%)より1.1ポイント以上引き上げ、33%以上にする。

【取組内容】

女性の職場における活躍及び男性の家庭における活躍には、年次休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要があることから、職員の業務状況の把握、業務量の標準化、適切な助勤体制の実施に努めた。

【取組状況の把握・分析・課題等】

- ・令和7年度の年次休暇の取得率は、令和8年3月26日現在で、38.1%であり、目標値に到達する結果となった。
- ・技能労務職員の年次休暇の取得時には、常に適切な助勤体制を取り、円滑な業務運営を行っていることから、休暇を取得しやすい環境の醸成に繋がっており、休暇取得が促進していると思われることから、今後についても適切な勤務環境を継続していく。

5 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組内容

本計画の対象となる職員は、一般事務及び技能労務職員であるが、一般事務職員は構成市町である大船渡市からの派遣職員のみであり、技能労務職員は本組合の直接採用であるが、全員男性であり、正規職員の採用は平成8年度以降は行っておらず、今後も採用予定がない状況である。

このことから、本計画において採用関係、登用関係の目標を設定することは体制上そぐわないため、当組合の執行体制に即し、また、第2期計画の分析を踏まえ、仕事と家庭の両立関係や長時間勤務関係など、次に掲げる目標を設定することとする。

(1) 仕事と家庭の両立関係

女性が職場において活躍しやすい環境を整備するため、男性職員の家庭への参画を推進し、仕事と家庭の両立を図る。

【目標】

対象となる男性職員がある場合は、男性職員の育児休業、配偶者の出産休暇の取得割合100%と、育児参加のための休暇等の取得割合の向上を目指す。

【取組内容】

- ・育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等に関する制度の情報について、引き続き職員に周知する。
- ・男性職員の育児休業取得、配偶者出産休暇、育児参加休暇取得を前提とした業務体制の整備を進め、育児に主体的に参画しやすい職場環境づくりを推進する。
- ・女性の健康上の特定への理解について周知に努める。

(2) 長時間勤務関係

職員全体の長時間勤務の是正を図るとともに、長時間勤務が、仕事と家庭の両立や昇任意欲の阻害要因とならないよう、勤務環境の改善を図る。

【目標】

- ①大船渡地区環境衛生組合 勤務時間、休日及び休暇に関する規則で定める超過勤務の上限（原則、月45時間以内、年360時間以内）を遵守し、達成率100%を目標とする。
- ②妊娠中又は子育て中の職員については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、小学校就学始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務の上限目標を月24時間、1年150時間とし、達成率100%を目標とする。

【取組内容】

- ・職員の業務状況を的確に把握し、業務量の平準化に努める。
- ・業務の割り当て、実施に当たっては、女性の健康上の特性に十分な配慮を行う。
- ・業務負荷の高い職員について適切なフォローを行い、適切な助勤体制を実施する。
- ・妊娠中又は子育て中の職員の時間外勤務について、業務分担の見直しや勤務時間の調整等により必要な配慮を行う。

(3) ハラスメントへの対応

住民・利用者等による社会通念上許容される範囲を超える言動（カスタマーハラスメント）や、職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等から職員を守るため、対応方針の明確化及び管理職を含めた組織的な対応を行い、職員が安心して業務に従事できる職場環境の確保を図る。

【取組内容】

- ・カスタマーハラスメントに対する職場の対応方針を明確化し、組織として一貫した対応が出来るよう体制を整える。
- ・職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等に関する既存の相談窓口について周知を継続し、職員が安心して相談できる環境の整備を図る。
- ・ハラスメントについて、職員に周知や啓発を行い、ハラスメント防止に取り組む。

(4) 治療と仕事の両立支援

病気や負傷等により治療を受ける職員について、勤務形態や業務内容に関する必要な配慮を行い、治療と仕事の両立を支援する職場環境の整備を図る。

【取組内容】

- ・病気や負傷等により治療を受ける職員について、既存の相談体制を活用し、早期からの相談や支援につなげる。
- ・治療内容や職員の状況に応じ、職場、医師等が連携して勤務時間や業務内容等を整理し、無理なく働き続けられる職場環境の整備を継続する。
- ・治療と仕事の両立に関する制度や支援内容について、管理職を含めた周知を図り、職場全体で支える意識の醸成を進める。