

尾張北部環境組合特定事業主行動計画（改訂版）

令和 8 年 4 月 1 日

尾張北部環境組合

尾張北部環境組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条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。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づき、尾張北部環境組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画策定の背景と目的

急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、仕事と生活の調和を図り、子育てしながら働きやすい職場環境の実現を目指し、平成 15 年 7 月に次世代法が制定されました。また、働く女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会を実現するため、女性の積極的な採用や登用、仕事と家庭の両立を図るための環境整備の実現を目指し、平成 27 年 8 月に女性活躍推進法が制定されました。

次世代法及び女性活躍推進法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、それぞれの法において、その取組を総合的かつ効果的に実現できるよう、計画を策定することが義務付けられています。次世代法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で、共通する事項が多いことから、尾張北部環境組合では、両法に基づく計画を一体的に策定しました。

2. 計画期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までの 2 年間とする。

※ごみ処理施設供用開始（令和 10 年 4 月）に伴う組織体制の変更に合わせて本計画を改訂する予定。

3. 計画の推進体制等

組織全体で、継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、総務課の所掌事務として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。

4. 計画内容

(1) 職員の勤務環境に関する取組

①妊娠中及び出産後における配慮

- ア 妊娠や出産に関する諸制度について周知徹底を図る。
- イ 妊娠中及び産後 1 年未満の職員の健康や安全に配慮するため、基本的に時間外勤務をしないような業務分担の見直しを行う。
- ウ 母性保護及び母性健康管理の観点から、安全・安心な職場環境を協力して整える。

②男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が子どもの出生前後に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知し、年次有給休暇等も合わせた連続休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

③育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア 育児休業等の仕事と子育ての両立支援制度に関する資料等を利用して、仕事と子育ての両立支援制度に関する周知を図る。
- イ 子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについての説明を行い、当該職員が希望する育児に関する休暇等の取得予定を把握し、職場内において必要な業務の調整を行う。
- ウ 育児休業中の職員に対して、復職時まで必要とされる情報を随時提供し、復職時には、職場全体でサポートする環境づくりに努める。
- エ 職員が育児休業に入る際は、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の見直しを行う。

④不妊治療を受けやすい環境の整備

職員が働きながら不妊治療を受けることができるよう、勤務時間、休暇その他利用可能な制度を周知し、不妊治療を受けやすい環境づくりを行う。

⑤時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、現在、子育てをしている職員だけではなく、その他の職員も含め、職場全体で時間外勤務縮減に向けた取組を進める。

- ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。
- イ 職員は、効率的な業務遂行を心がけるとともに、事務事業の簡素合理化に努める。
- ウ 毎週水曜日をノー残業デーとし、朝礼時に注意喚起を図り、定時退庁に努め

る。

⑥休暇の取得促進

休暇が取得しにくい環境は、子育て中の職員に対しても影響を及ぼすため、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい環境を整える。

ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、その取得を希望する職員が取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 全職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努める。

ウ 管理職員が、全職員に対し、定期的に年次有給休暇の取得促進を促し、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。

エ 業務状況を考慮の上、祝日や夏季休暇と組み合わせて年次有給休暇を取得するなど、連続休暇の取得を促進し、家族とふれあう時間を確保すると共に、職員の心身の健康増進に配慮するよう努める。

(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

①職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。

②ハラスメント防止のための啓発を行う。

(3) 女性の活躍の推進に向けた取組（女性活躍推進法関係）

本組合は、構成団体（犬山市、江南市、大口町、扶桑町）からの派遣職員で構成されている組織であり、採用や承認等の職員の任用に関しては、一事業所としての権能を有していない。

そのため、女性職員の活躍推進に向けては、先の職員の勤務環境に関する取組に基づき、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、子育てしながら働きやすい職場環境づくりと併せて、以下の取組を実施する。

ア 積極的に女性職員を外部研修に派遣する。

イ 女性職員を各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的に設ける。

5. 数値目標

「次世代法」に基づく取組及び「女性活躍推進法」における状況把握・課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定する。

(1) 年次有給休暇取得の促進

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数の割合を70%（平均14日）とする。

(2) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

毎週水曜日に定時退庁する職員の割合を100%とする。