

女性職員の活躍と次世代育成支援 の推進に関する特定事業主行動計画

令和8年3月

東京たま広域資源循環組合

東京たま広域資源循環組合における
女性職員の活躍と次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画

令和8年3月31日
東京たま広域資源循環組合
管 理 者

1. はじめに

次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境(次世代育成支援対策)を社会全体として整える取組が求められ、平成15年に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)が制定され、また、平成28年には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な社会経済情勢の変化に対応できる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(平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。))が施行された。

事業主である地方公共団体は、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施できるよう、特定事業主行動計画を策定し、公表することが義務付けられている。

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、職員が働きやすい職場環境を提供するという観点から共通する点も多く、当組合においては、両法に基づく特定事業主行動計画として、「女性職員の活躍と次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画」を一体的に策定し、職員が健康で安心して仕事に取り組み、活力ある組織づくりの構築を目指す。

2. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで(5年間)

3. 体制整備等

計画の取組状況等については、年度ごとに確認し、進捗状況の周知等を図る。

4. 数値目標と目標達成に向けた取組

次世代育成支援対策推進法第19条第3項、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(令和6年内閣府令第95号)、女性活躍推進法第19条第3項、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の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令(令和7年内閣府令第103号。)第2条に基づく状況把握、課題分析を踏まえ、数値目標と目標達成に向けた取組を以下のとおり設定する。

(1)職員の各月ごとの平均超過勤務時間数

【数値目標】 21 時間以内

●職員の各月ごとの平均超過勤務時間数＝各月ごとの超過勤務時間数÷係長相当職以下の職員数(会計年度任用職員除く。)

【目標達成に向けた取組】

- ①業務の見直しを通じた業務量の適正化
- ②業務量に応じた適正な業務分担
- ③業務マニュアルの整備

(2)男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇の取得率

【数値目標】 100%

●取得率(%)＝休暇を取得した男性労働者数÷配偶者が出産した男性労働者数×100

【目標達成に向けた取組】

- ①男性職員及び所属長への情報提供や休暇制度の周知
- ②所属長による取得しやすい環境の整備、サポート体制の推進

(3)職員の年次有給休暇の平均取得率

【数値目標】 70%以上

●平均取得率(%)＝合計取得日数÷合計当年付与日数×100

【目標達成に向けた取組】

- ①所属長による計画的な年次有給休暇の周知
- ②所属長及び総務課による取得状況が低調な職員に対してのフォロー、取得しやすい環境の整備、サポート体制の推進