

# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 伊勢広域環境組合特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 趣旨・目的

伊勢広域環境組合では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、伊勢広域環境組合特定事業主行動計画を策定し、職員全員が次世代育成の重要性を認識し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる職場づくりに取り組んできました。

また、平成 27 年 9 月には、民間事業者・国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことから、伊勢広域環境組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、一事業主の立場から女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組んできたところです。

そして次世代及び女性活躍の両計画の計画期間が満了することに伴い、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の両法律は、職場と家庭の両立支援に関する職場環境や働き方の見直しに資する取り組みについて関連があることから、両法律に基づく一体とした特定事業主行動計画として位置づけ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と女性の職業生活における活躍を実現できる職場づくりを推進してきました。（令和 4 年度～令和 6 年度）

今回、次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が令和 6 年 5 月に公布（令和 7 年 4 月 1 日施行）され、次世代育成支援対策推進法の有効期間が令和 17 年 3 月 31 日まで延長されたことに伴い、計画期間が満了する特定事業主行動計画について、新たな計画を策定し、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の両法律に基づく一体とした特定事業主行動計画として位置づけ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と女性の職業生活における活躍を実現できる職場づくりを推進していきます。

令和 7 年 4 月

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

## 3 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を効果的に推進するため、職場における意識改革を進め、計画の周知徹底を行い、すべての職員が職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととします。

- ①課内回覧を活用するなど効果的な方法で周知するとともに、管理職や職員に対する研修・情報提供等を実施し、すべての職員に行動計画の内容を周知徹底します。
- ②本計画の実施状況については、毎年、現状把握を行い、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

## Ⅱ 現在の状況と今後の課題

### 1 前計画の目標の達成状況と今後の方向性

前計画の中で、その達成状況を客観的に判断するために定量的な指標として目標を定めており、その結果は以下のとおりです。

※計画種別については、「次世代育成支援対策推進法」に基づくものを『次世代育成』、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づくものを『女性活躍』とします。

(1) 令和6年度末までに、事務職において、課長補佐級及び係長級の職員（以下、「監督職」という。）に占める女性の割合を 25%以上

計画種別：女性活躍

| 目標    | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 25%以上 | 50.0% | 50.0% | 50.0% | 33.3% |

※派遣職員含めず。

【取組内容】

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。（研修の参加）

◆研修参加状況

| 年度   | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度      | 令和6年度      |
|------|-------|-------|------------|------------|
| 参加人数 | 0人    | 0人    | 1人         | 1人         |
| 内容   | —     | —     | 女性活躍に関すること | 女性活躍に関すること |

【総括】

事務職における、監督職に占める女性の割合は、直近の令和6年度において 33.3% となり、目標達成できました。

(2) 令和6年度末までに職員一人当たりの年次有給休暇について、年 12 日以上取得する。

計画種別：次世代育成

| 目標     | 令和3年  | 令和4年  | 令和5年  | 令和6年 |
|--------|-------|-------|-------|------|
| 年12日以上 | 10.4日 | 11.0日 | 11.0日 | 9.1日 |

※派遣職員含めず。

【取組内容】

年次有給休暇取得の少ない職員に対する指導の実施

【総 括】

年次有給休暇については、年次有給休暇を取りやすい環境づくり、事務局長による取得率の低い部署に対する指導などの取り組みを行いました。しかし 70%を超える職員の年次有給休暇の取得日数が 10 日未満となっていることから、取得日数の少ない職員の取得日数が増えるよう、課長からの声掛けなど引き続き行います。そして、今後、派遣職員も含め、伊勢広域環境組合職員全職員が一丸となって、取得促進に励みます。

(3) 令和6年度末までに、子どもが生まれた女性職員のうち、育児休業等の取得率100%にする。

計画種別：次世代育成

| 目標   | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 100% | —     | —     | —     | —     |

※「—」は対象者なし

(4) 令和6年度末までに、育児参加のための休暇取得をする男性職員を1人以上にする。

計画種別：女性活躍・次世代育成

| 目標   | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 1人以上 | —     | —     | —     | —     |

※「—」は対象者なし

(5) 令和6年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 20%にする

計画種別：女性活躍・次世代育成

| 目標  | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 20% | —     | —     | —     | —     |

※「—」は対象者なし

(6) 令和6年度末までに、配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者の出産休暇の休暇取得率を80%以上とする。

計画種別：女性活躍・次世代育成

| 目標    | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 80%以上 | —     | —     | —     | —     |

※「—」は対象者なし

#### 【取組内容】

- ・育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図る。
- ・研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

#### 【総括】

令和3年度から令和6年度までの間、女性職員の育児休業等対象者はなく、男性職員の育児参加及び配偶者出産休暇、育児参加のための休暇についても、対象者はありませんでした。しかし、今後必要となるため、休暇制度をわかりやすく周知するとともに、より一層取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。

育児は、人生の大切なタイミングであると同時に、男性職員が子育てを始める最初のチャンスでもあります。引き続き休暇・休業の取得促進のための取り組みを行っていきます。

### Ⅲ 行動計画の目標と具体的な取り組み

計画策定にあたり、現状を踏まえたうえで以下のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

#### 【数値目標①】

令和 11 年度末までに、職員において、監督職に占める女性の割合を 30% 以上にする。

新規

#### 【取組内容】

- 次世代育成及び女性活躍に係る研修への参加
- 離職防止のための新任女性課長・係長を対象とした研修への参加

#### 【数値目標②】

令和 11 年度末までに、職員一人当たりの年次有給休暇について、年 12 日以上取得する。

継続

#### 【取組内容】

- 人事担当課は職員の年次有給休暇の取得状況を的確に把握し、取得率の低い部署に対してヒアリングを実施
- 時間外勤務が月 45 時間、年 360 時間を超えた場合は、時間外勤務の縮減のための事後検証の実施
- 時間外勤務縮減のため、局内会議での検討実施

#### 【数値目標③】

令和 11 年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 85% 以上とする。

新規

#### 【数値目標④】

令和 11 年度末までに、配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者の出産休暇の休暇取得率を 90% 以上とする。

新規

#### 【取組内容(数値目標③・数値目標④)】

- 「職員の子育て・介護応援チェックリスト」を活用した休暇・休業の取得促進
- 課内回覧を活用した職員周知