紀南環境広域施設組合
特定事業主行動計画

令和８年 10 月策定

紀南環境広域施設組合

紀南環境広域施設組合特定事業主行動計画

令和８年 10 月１日　策定
紀南環境広域施設組合管理者

紀南環境広域施設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 条第１項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条第１項に基づき、紀南環境広域施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

なお、次世代法と女性活躍推進法は、共通する事項も多いことから、本組合では、両法に基づく計画を一体的に策定しました。

１　計画期間

本計画の期間は令和８年 10 月１日から令和 13 年９月 30 日までとします。

２　計画対象職員

本計画の対象は、全職員とします。

３　計画の推進体制

本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策や女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検及び評価等を行います。

４　これまでの取組状況

（次世代法に関する取組）

１　妊娠中及び出産時における配慮

《男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇》

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
家族出産休暇の取得対象者　（A）	0人	0人	0人	0人	0人
家族出産休暇の取得者　（B）	0人	0人	0人	0人	0人
家族出産休暇の取得率　（B／A）	－	－	－	－	－

《男性職員の育児に係る特別休暇》

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
育児参加休暇取得対象者　（Ａ）	0人	0人	0人	0人	0人
育児参加休暇取得者　（Ｂ）	0人	0人	0人	0人	0人
育児参加休暇取得者率　（Ｂ／Ａ）	－	－	－	－	－

《子の看護に係る特別休暇》

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
子の看護休暇の取得者　（Ａ）	男性	0人	0人	1人	1人	1人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人
総取得日数　（Ｂ）	男性	0日	0日	9.839日	10日	10日
	女性	0日	0日	0日	0日	0日
職員１人当たりの取得日数（Ｂ／Ａ）	男性	－	－	9.839日	10日	10日
	女性	－	－	－	－	－

２　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

《男女別の育児休業取得率》

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
育児休業が取得可能　（Ａ）となった職員数	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人
育児休業取得者数　（Ｂ）	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人
育児休業取得率　（Ｂ／Ａ）	男性	－	－	－	－	－
	女性	－	－	－	－	－

《男女別の育児に係る短時間勤務の状況》

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
育児短時間勤務を承認した職員数	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人
育児部分休業を取得した職員数	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人

３　超過勤務の削減

《職員の超過勤務時間数》

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
年間の超過勤務時間数（Ａ）	268.75時間	229.5時間	102.5時間	61.75時間	21.75時間
超過勤務対象職員数　（Ｂ）	3人	3人	3人	3人	3人
平均超過勤務時間数　（Ｂ／Ａ）÷12月	7.5時間/月	6.4時間/月	2.8時間/月	1.7時間/月	0.6時間/月
対前年度比	370.69%	85.40%	44.66%	60.24%	35.22%

【前回の目標】

毎週水曜日に定時退庁する職員の割合を 100%にします。

４　休暇取得の促進

《年次休暇の取得日数》

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
職員数	3人	3人	3人	3人	3人
総取得日数	19.6日	33.5日	50.7日	49.7日	44.7日
職員１人当たりの取得日数	6.53日	11.17日	16.9日	16.57日	14.9日
対前年度比	90.95%	171.06%	151.30%	98.05%	89.92%

【前回の目標】

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の割合を50%（平均 10 日）にします。

（女性活躍推進法に関する取組）

《平均した勤続年数の男女の差異》

（全体：再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員は除く。）

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	職員数	3人	3人	3人	2人	2人
	総勤続年数	2年	5年	4年	4年	6年
	平均勤続年数　（Ａ）	0.67年	1.67年	1.33年	2年	3年
女性	職員数	0人	0人	0人	0人	0人
	総勤続年数	0年	0年	0年	0年	0年
	平均勤続年数　（Ｂ）	0年	0年	0年	0年	0年
合計	職員数	3人	3人	3人	2人	2人
	総勤続年数	2年	5年	4年	4年	6年
	平均勤続年数	0.67年	1.67年	1.33年	2年	3年
男女の差異	平均勤続年数　（Ａ－Ｂ）	0.67年	1.67年	1.33年	2年	3年

《採用した職員に占める職員の割合》

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
一般事務	全体　（Ａ）	0人	0人	0人	0人	0人
	女性　（B）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	－	－	－	－	－
その他専門職	全体　（Ａ）	0人	0人	0人	0人	0人
	女性　（B）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	－	－	－	－	－
合計	全体　（Ａ）	0人	0人	0人	0人	0人
	女性　（B）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	－	－	－	－	－

《職階別の女性職員の割合》

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
女性管理職（部長級・課長級）の割合		－	－	－	－	－
係長級以上の女性職員の割合		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部長級	男性　（Ａ）	1人	1人	1人	1人	1人
	女性　（Ｂ）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級	男性　（Ａ）	1人	1人	1人	1人	1人
	女性　（Ｂ）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
係長級	男性　（Ａ）	0人	0人	0人	0人	0人
	女性　（Ｂ）	0人	0人	0人	0人	0人
	比率　（Ｂ／Ａ）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

5　数値目標及び取組内容

組合における次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を、以下のとおり設定しました。なお、この取組は、本計画の計画期間内において継続的に実施するものとします。

（次世代法に関する取組）

《職員の家庭生活を支援する取組》

1．妊娠中及び出産後における配慮

出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知徹底を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行うほか、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

2．子育て目的の特別休暇の取得促進

子育て目的の特別休暇である、男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇（家族出産休暇）や男性職員の育児参加に係る特別休暇（育児参加休暇）、子の看護に係る特別休暇（子の看護休暇）について、制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい職場環境づくりを行い、積極的な活用を促します。

【令和 12 年度までの数値目標】

- 男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇（家族出産休暇）の取得率 … 50.0%
- 男性職員の育児参加に係る特別休暇（育児参加休暇）の取得率 … 50.0%

3．育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業や出産・育児などに関する休暇制度等を解説した資料について、制度変更を踏まえた改訂を随時行うほか、各所属等に周知徹底を図ることで、全職員が制度について理解できるようにし、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

② 育児休業等の取得の申出があった場合、所属長は職員が安心して休業できるように業務分担の見直しを行うほか、必要に応じて、後任配置又は会計年度任用職員等の採用による適切な代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業中の職員に対して、広報誌や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供することで、円滑な職場復帰を支援します。

④ 育児部分休業の取得や育児短時間勤務制度の活用などによる子の養育のための短時間勤務について、職員の希望どおり取得できるような職場環境づくりに努めます。

【令和 12 年度までの数値目標】

- 男性職員の育児休業取得率　…　50.0%
- 女性職員の育児休業取得率　…　100.0%

《ワークライフバランスの実現に向けた働き方の強化》

4．超過勤務の縮減

① 小学校就業始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

② 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、庁内掲示板等による注意喚起を行うとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

③ デジタル化の推進による事務の効率化や、外部委託による事務の簡素化を推進します。

【令和 12 年度までの数値目標】

- 職員の平均超過勤務時間数　…　15.0ｈ／月
- 毎週水曜日の定時退勤率　…　100.0%

5．休暇の取得の促進

（全体）

① 定期的に、各所属の管理職から所属職員に対し、積極的な休暇取得を促すなど職場の意識改革を行います。

② 職員が安心して休暇が取得できるよう、事務処理において相互応援ができる職場体制を整備します。

③ GW期間や夏季休暇期間等における年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

④ 子の病気等の際に休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

⑤ 職員の心身の健康保持、豊かでゆとりある生活の実現、公務能率の向上、睡眠時間を含む生活時間の確保のため、前日の退勤時刻から翌日の出勤時刻まで 11 時間以上の勤務間のインターバルを確保するように休暇の取得促進を図ります。

（年次休暇）

⑥ 全職員を対象に年間 10 日間は取得するように取得促進を図ります。

⑦ 管理職に対して、所属職員の取得状況を把握し、計画的な取得を促すよう指導させます。

【令和 12 年度までの数値目標】

- 職員１人当たりの年次休暇取得日数　…　10.0 日

６．会計年度任用職員等への配慮

各所属長は、会計年度任用職員等が意欲的かつ快適に働ける環境に配慮し、特に出産・子育て期にある場合については、休暇の取得等、制度の周知と利用促進に努め、仕事との両立を支援します。

（女性活躍推進法に関する取組）

《女性職員の活躍に向けた取り組み》

７．女性職員の計画的な育成及び多様なポストへの積極的配置

本人の希望と能力、実績主義に基づき、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置し、将来の管理職候補となるべき人材の育成を計画的に行います。

８．意欲的に継続して働ける健全な職場環境づくり

① 職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行などを解消するため、職場の意識改革を行います。

② 家庭や地域社会に参画しながら職場でも能力を発揮できる職員の育成を目指して、意識の啓発に取り組みます。