

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく
佐倉市、酒々井町清掃組合特定事業主行動計画

令和8年3月

佐倉市、酒々井町清掃組合

目 次

1	はじめに	2
2	計画期間	3
3	佐倉市、酒々井町清掃組合の現状と課題	3
4	数値目標	5
5	目標を達成するための取組	6

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的として「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に制定されました。佐倉市、酒々井町清掃組合では、一事業主として職員の仕事と子育ての両立を推進するため、平成17年3月に「佐倉市、酒々井町清掃組合特定事業主行動計画」を策定し、見直しを重ねながら取組を進めてきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつこれら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て「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年制定されました。これを受け、佐倉市、酒々井町清掃組合では、平成28年3月に「女性活躍推進法に基づく佐倉市、酒々井町清掃組合特定事業主行動計画」を策定し、女性、男性問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築を推進してきました。

別々に策定してきた2つの計画は、目的や内容に多くの共通点があることから、令和3年度より一体的な計画として運用してきました。

そしてこのたび、現行計画の期間満了に伴い、令和8年度からの新たな計画を策定します。

この行動計画を推進することにより、これまで以上に職員の誰もが持てる力を最大限に発揮し、仕事と家庭の両立を図りながら活躍できる職場環境を整備することで、すべての職員があたりまえに輝ける職場となるよう、職員全員で取り組んでいきます。

令和8年3月

佐倉市、酒々井町清掃組合管理者

2 計画期間

本計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

3 佐倉市、酒々井町清掃組合の現状と課題

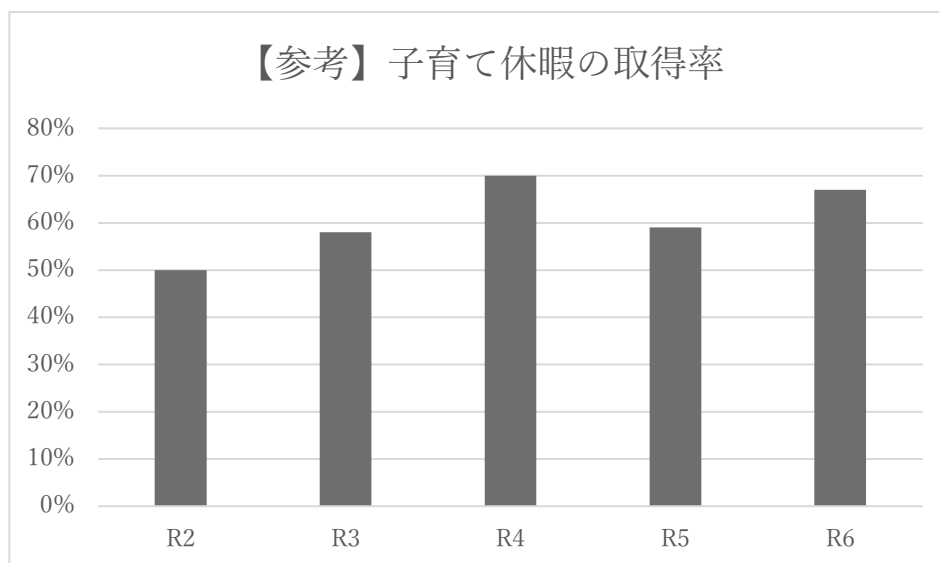
本計画の策定にあたり、前計画（令和3～7年度）で掲げた数値目標の達成状況を踏まえながら、現状の把握・分析を行いました。

【前計画で掲げた目標及び達成状況】

項目	数値目標	達成状況
育児参加のための休暇（子育て休暇の取得率	60%	67% ※令和6年度

子育て休暇の取得率は、令和2年度は50%でしたが、以降多少の増減はありながらも令和2年度の数値を下回ることなく、数値目標を達しました。

今後も対象職員が育児に参加できるよう、また、誰もが安心して子育てに関われる環境づくりに取り組んでまいります。



【目標以外の項目について】

1) 時間外勤務時間

佐倉市、酒々井町清掃組合では、以前より時間外勤務時間の縮減に取り組んでおり、職員1人あたりの平均時間外勤務時間は、令和6年度で月平均0.7時間と、ほとんど残業がない状況となっております。ただし、施設の老朽化に伴い、今後突発的な工事等の対応も増えてくることが予想されますが、引き続き時間外勤務の縮減を心掛けてまいります。

2) 年次有給休暇

佐倉市、酒々井町清掃組合では、以前より年次有給休暇の積極的な取得を奨励しており、職員1人当たりの年間平均取得日数は、令和6年度で17.3日と、取得の促進が進んでいます。働き方改革の流れを受け、年間5日以上の取得が求められる中、本組合においても5日以上の取得を促しているところですが、一部の職員では5日を下回っていました。

引き続き積極的な取得を奨励していくことに加え、全職員が5日以上の取得を確実にできるよう、取組を進めてまいります。

4 数値目標

「3 佐倉市、酒々井町清掃組合の現状と課題」で整理した項目に関して、本計画（令和8～12年度）では、達成状況や成果を踏まえ、次のとおり2つの目標を設定することにしました。

① セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

ハラスメントを感じることなく風通しの良い明るい職場の実現を目指し、セクシュアル・ハラスメントを含む、あらゆるハラスメントを防止するための体制整備の一環として、全職員に対しハラスメント防止に関する研修を実施します。

【目標】研修受講率 100%

（達成状況：令和8年3月時点で、外部機関が行う派遣研修に一部職員を派遣したが、全職員には至っていない。）

② 男性職員の育児休暇取得

女性側に偏りがちな育児や家事の負担を男性とともに行う。また、長いようで短い子どもとの一緒にいる期間に、いったん仕事を離れて育児に向き合えるよう、男性職員が2週間以上育児休暇を取得するような職場風土づくりに努めます。

【目標】男性の育児休業取得率 100%

（達成状況：令和7年度は対象職員1名が2週間以上の育児休暇を取得した。）

5 目標を達成するための取組

① 固定的な性別役割分担意識に対する意識啓発

職員がキャリアを積んでいくうえでは、多様な職務経験を積むことが重要です。性別によって割り当てられる職務が偏ることにより生じる職務経験の偏りを防ぐために、意識啓発を行っていきます。

② 研修等の実施による意識啓発

キャリア形成支援、キャリアアップ意識を高めるため、研修等の実施を検討します。また、外部機関が行う派遣研修に積極的に派遣します。

また、性別の違いだけでなく、年齢、家族構成、ライフスタイルなど、属性の違う職員がお互いの違いを尊重し、多様な発想を活かすことができるよう、ダイバーシティに関する研修等の実施を検討します。

③ 子育て支援に関する制度等の周知

当組合では既に多くに制度が設けられていますが、その一方で周知が十分でない現状があります。利用率の向上を目指して制度の普及に努めます。

④ ハラスメント防止

男性の育児参加や女性活躍への妨げとなる職場内での各種ハラスメントの防止に努め、啓発をします。また、マタニティブルーや産後うつ等の、妊娠・出産・育児により発生する心身の故障の予防、不安軽減を図ります。

⑤ 男性職員における育児休業取得の促進

男性職員の育児休業取得率向上に向けて、子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握し、休暇取得希望や出産後の働き方などの相談を受け、取得を促進する体制づくりを行います。

⑥ 育児休業を取得しやすい雰囲気づくり

管理職や職員に対して定期的な啓発、取得状況の公表、育児休業を取得した男性職員の経験談を紹介するなどの取組を行い、男性職員も育児に関する休暇を取ることが当たり前の雰囲気づくりを進めます。

⑦ 配偶者の出産時における休暇取得の促進

男性職員が、配偶者の出産前後に休暇取得できる取組を行います。具体的には、配偶者の産前産後期間中に5日以上 of 休暇を取得できるよう、「⑤男性職員における育児休業取得の促進」と併せた取組を行います。

⑧ 時間外勤務を縮減

長時間労働を前提とした職場運営が女性職員活躍の障壁になることや、男性職員にとっても、育児や家事等の家庭生活への参画を阻害する要因になることから、時間外勤務縮減に取り組みます。具体的には、月の時間外勤務の上限を設定します。また、毎週水曜日をノー残業デーとして終業後30分以内の退庁を促します。

⑨ 年次有給休暇の取得促進

家族との時間、自分の時間を大切にし、心身ともにリフレッシュすることは、健康状態や職務能率の向上に繋がることから年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

⑩ 悩みを相談しやすい体制づくり

職員が抱える悩み（職場の人間関係や自身の健康問題など）について、プライバシー保護に十分配慮し、誰もが安心して話すことができる相談体制を整備します。