

多摩ニュータウン環境組合における
女性活躍と次世代育成支援のための特定事業主行動計画

令和7年11月4日
多摩ニュータウン環境組合
管 理 者 阿 部 裕 行

多摩ニュータウン環境組合における女性活躍とワークライフバランス推進のための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)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条に基づき厚生労働大臣が策定する特定事業主行動計画を兼ねています。働きやすい職場づくりを進め、職員一人ひとりが「やりがい・働きがい」を持って能力を十分に発揮できる環境を整備することを目指します。

1 計画期間

令和8年度から令和12年度まで(5年間)

2 体制整備等

多摩ニュータウン環境組合では、職員の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図るために必要な環境を整備し、PDCAサイクルのマネジメントを行います。

男性職員が出産支援休暇、育児参加休暇を取得しやすいうように管理職員は支援を行います。

3 女性の活躍推進に向けた数値目標

目標1

主查級にある者に占める女性労働者の割合が20%を超えることを目指します。

目標2

職員の1か月当たりの平均残業時間が17時間以内になることを目指します。

目標3

年次有給休暇の平均取得日数(当該年度付与日数20日に対する平均取得日数)が14日以上(70%以上の取得)になるようにします。

4 次世代育成支援対策に向けた数値目標

目標1

男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇、5日間以上の育児休業の取得率を100%にすることを目指します。

目標2

管理的地位にある職員以外の職員1人当たりの年間超過勤務時間数が200時間以内になることを目指します。

5 女性の活躍推進、次世代育成支援対策に向けた取組

取組1

主査級を目指す職員に対して、能力向上を目的とした研修等を実施します。また、育児期等で時間制約がある場合でも、周囲の職員がフォローできるような体制を整備します。

取組2

管理的地位にある職員は日々の業務についてマネジメントを適切に行い、部下職員の超過勤務時間や時間の使い方も含めた業務の実態を把握し、業務分担等の業務実施体制を適宜見直します。

取組3

妊娠、出産、育児期間にある職員に対し、随時休暇等の制度を周知します。また、当該職員の上司は、気兼ねなく職員が制度を利用できるようにサポート体制を構築します。

取組4

管理的地位にある職員は、職員の計画的な年次有給休暇取得の声掛けを行うとともに、自身も積極的に年次有給休暇を取得することで、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作ります。また、定期的に年次有給休暇の取得状況を確認し、取得状況が低調な職員に対してフォローを行います。