

子育て等支援プラン

（苫小牧港管理組合特定事業主行動計画）



苫小牧港管理組合

令和7年4月

《目 次》

1 はじめに	2
2 プランの期間	3
3 プランの推進体制	3
4 前プランの取組内容及び目標達成度	4
5 前プランについての評価	7
6 本プランの具体的な取組内容と目標	8

1 はじめに

本管理組合では、「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」に基づき、5年間を計画期間として、令和2年3月に苫小牧港管理組合特定事業主行動計画を策定しました。前プランでは、子育て世代や女性職員に限らず、すべての職員が十分に能力を発揮でき、かつ、ワーク・ライフ・バランスの観点から仕事と家庭の調和を実現できる職場環境づくりの推進を目標とし、各種取組を推進してきたところです。

この度作成した苫小牧港管理組合特定事業主行動計画では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいたワーク・ライフ・バランスの推進のほか、職員のライフスタイルに合わせた多様な働き方の実現や働きやすい職場環境・業務改善を実現するための「働き方改革」を推進します。

また、職員各々が心身ともに健康で、個性や能力を発揮することが、組織の活性化や利用者サービスの向上に寄与することから、職員の健康管理について経営的な観点から戦略的に取り組む「健康経営」を「働き方改革」と一体的に取り組めます。職員一人一人が本プランを自身に関わることと捉え、主体的に取り組むことで、より働きがいを感じることができ、有意義に仕事と家庭の両立を実現できるよう組織一丸となって取り組んでいきます。

令和7年4月
苫小牧港管理組合特定事業主
苫小牧港管理組合管理者

2 プランの期間

令和7年4月1日から令和9年3月31日までとする。

3 プランの推進体制

- (1)管理職や職員に対する研修機会の提供、インフォメーション等を利用した情報提供を行う。
- (2)本プランの内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ、必要に応じて計画期間内において見直しを行うこととする。

4 前プランの取組内容及び目標達成度

【目標①】女性の育児休業等の取得率100%を目指す。

＜実績（年度単位）＞

指標	R3	R4	R5	R6	達成度
対象者数	1人	1人	2人	2人	目標達成
取得者数	1人	1人	2人	2人	
取得率	100%	100%	100%	100%	

【目標②】妻が出産する場合の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）2日以上の取得率100%を目指す。

＜実績（年度単位）＞

指標	R3	R4	R5	R6	達成度
対象者数	2人	4人	0人	2人	目標達成
取得者数	2人	3人	0人	2人	
取得率	100%	75%	－	100%	

【目標③】育児休業制度や育児休業中の経済的な支援等について十分な情報提供を行い、男性の育児休業等の取得実績を作る。

＜実績（年度単位）＞

指標	R3	R4	R5	R6	達成度
対象者数	7人	7人	5人	6人	目標達成
取得者数	0人	2人	0人	2人	
取得率	0%	29%	0%	33%	

【目標④】各職員の1年間の時間外勤務時間を、上限目安時間である360時間以内とする。

＜実績(年度単位)＞

指標	R3	R4	R5	R6	達成度
360時間超職員数	8人	4人	4人	3人	減少傾向

【目標⑤】所属長が業務マネジメントと5日以上 of 休暇取得奨励を一体的に行うことにより職員の年次休暇の平均取得日数を毎年度0.5日増加させる。

＜実績(年度単位)＞

指標	R3	R4	R5	R6	達成度
平均取得日数	12.24日	13.25日 (+1.01)	13.95日 (+0.70)	15.55日 (+1.60)	増加傾向

＜実施した主な取組＞

No.	施策	取組内容
1	妊娠中及び出産後における配慮	(1)母性の保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知の徹底を図る。 (2)所属長は、健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、業務軽減等に努める。 (3)所属長は、時間外勤務は原則として命じない。
2	男性の子育て目的の休暇の取得促進	子どもの出生時や妻の産後等の期間中における父親の特別休暇や年次休暇の取得について周知を徹底する。所属長は、職員に対し当該休暇の取得促進を図る。
3	育児休業を取得しやすい環境の整備等	(1)育児休業制度等の周知 (2)育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成 (3)育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
4	女性職員の活躍推進に向けた取組	(1)女性職員を対象とした取組 ①育児休業中の職員に対する情報提供など円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備 ②管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修等への参加を促進し、女性職員のキャリア形成を支援

		(2)管理職等を対象とした取組 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等の取組 ②職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与 ③育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
5	時間外勤務の縮減	(1)小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知 (2)事務の簡素合理化の推進 (3)時間外勤務の縮減のための意識啓発等
6	休暇の取得の促進	(1)年次休暇の取得の促進 (2)子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
7	男女平等参画意識の向上とワーク・ライフ・バランス推進のための啓発	固定的な性別役割分担意識や職場優先の環境等の是正を図るため、必要な情報の提供や意識啓発の研修等への参加促進を行う。
8	人事評価への反映	ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切な評価を行う。

5 前プランについての評価

取組内容

- 1 妊娠中及び出産後における配慮
- 2 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- 3 育児休業を取得しやすい環境の整備等
- 4 女性職員の活躍推進に向けた取組
- 5 時間外勤務の縮減
- 6 休暇の取得の促進
- 7 男女平等参画意識の向上とワーク・ライフ・バランス推進のための啓発
- 8 人事評価への反映

1～4の取組について

女性の育児休業取得率は100%を維持しており、男性の育児休業取得率も増加傾向にある状況です。

今後は男性が子育てに関わることの重要性について職場全体で理解を深めることを目指し、育児休業等(育児に係る特別休暇を含む)を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

5、6の取組について

時間外勤務時間数について、360時間超職員数は減少傾向にあり、一定の成果は現れていると考えられます。

年次有給休暇取得平均日数についても徐々に増加しており、今後も継続して取組を続け、休暇取得しやすい環境づくりを目指します。

7、8の取組について

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような業務運営や良好な職場づくりに向けてとられた行動に対し人事評価で適切に評価されることで、誰もが積極的に提案できるような職場づくりを目指すため、今後も継続して行っていきます。

全体を通して

昨今の社会情勢もあり、ワーク・ライフ・バランスや男性の育児参加、女性活躍などが広く認知されるようになり、各職場においても年々浸透してきているところです。

しかし全ての部署で同じレベルの状態とは言えず、各職場の状況によってはまだ改善すべき問題が残っている状況です。

今後も引き続き一人一人の意識改革を進め、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めるための取組を行っていきます。

6 本プランの具体的な取組内容と目標

① 子育て世代の勤務環境改善に向けた取組

<数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和7年度)	目標 (令和8年度)
女性の育児休業取得率100%を維持する	100%	100%	100%
妻が出産する場合の特別休暇(配偶者出産休暇・育児参加休暇)2日以上の取得率100%を維持する	100%	100%	100%
育児休業制度や育児休業中の経済的な支援等について十分な情報提供を行い、男性の育児休業の取得率を上げる	33%	60%	85%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	両立支援制度の周知及び活用促進	育児休業制度等(配偶者出産休暇・育児参加休暇含む)について、周知及び利用の促進を図る。
2	両立支援のための3者面談の実施	職員本人又は配偶者の妊娠が判明した際は、職員、所属長、総務課職員での3者面談を行い、両立支援制度の周知や各種休暇取得意向等について意見交換する。
3	育休代替任期付職員・会計年度任用職員の効果的な配置	安心して育児休業等を申請できるよう、育児休業に伴う代替職員について、育休代替任期付職員や会計年度任用職員の効果的な配置を行う。
4	時差出勤・テレワーク勤務の実施	育児・介護・治療と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、時差出勤・テレワーク勤務を通年実施する。
5	育児休業後の円滑な職場復帰支援	育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために相談の場を設ける。

② 時間外勤務の縮減に向けた取組

<数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和7年度)	目標 (令和8年度)
年間の時間外勤務を360時間／年超の職員数を減少させる。	360時間／年超 の職員数 3人	360時間／年超 の職員数 2人	360時間／年超 の職員数 1人

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	時間外勤務時間上限超過者への対応	時間外勤務時間数45時間／月を超えた職員の勤務状況について所属長に報告依頼し、要因の分析と今後の対応を協議する。
2	時間外勤務の多い職員に対する面接指導・健康診断の実施	時間外の多い職員に対して、医師による面接指導や健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。

③ 年次有給休暇取得促進に向けた取組

<数値目標>

指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和7年度)	目標 (令和8年度)
年次有給休暇平均取得日数13日／年以上を維持する	平均有休休暇取得日数 15日	平均有休休暇取得日数 15日	平均有休休暇取得日数 15日

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	年次有給休暇取得の促進	各部署の業務計画を考慮し、職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
2	連続休暇等の取得の促進	国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得の促進を図る。
3	子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	子どもの看護休暇等の特別休暇について、その周知を徹底するとともに、希望する全ての職員が取得できるように職場の意識改革を図る。

④ 女性職員の活躍推進に関する取組

<数値目標>

指標	現状(令和6年度)	目標(令和7年度)	目標(令和8年度)
キャリアアップに向けた研修における女性職員の受講人数を増やす	0人	1人	3人
採用試験応募者数に占める女性割合を30%以上にする(事務職区分30%以上・技術職区分10%以上)	事務職区分 試験なし 技術職区分 6%	事務職区分 20% 技術職区分 8%	事務職区分 30% 技術職区分 10%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	女性のキャリア形成に関する外部研修への参加促進	女性職員に対してキャリア形成に関する外部研修への参加促進を行い、係長職以上に必要なマネジメント能力の向上及び女性職員のキャリア形成について支援する。
2	採用試験での周知	採用試験の周知の際に、女性が働きやすく、魅力ある職場であることについて広く発信する。
3	時差出勤・テレワーク勤務の実施(再掲)	育児・介護・治療と仕事の両立等、ライフスタイルに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備するため、時差出勤・テレワーク勤務を通年実施する。
4	育児休業後の円滑な職場復帰支援(再掲)	育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために相談の場を設ける。

⑤ 職場の健康増進に向けた取組

<数値目標>

指標	現状(令和6年度)	目標(令和7年度)	目標(令和8年度)
職員の喫煙率を20%以下にする	33%	25%	20%

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	健康診断の結果に基づく再検査受診勧奨の実施	健康リスク低減を図るため、健康診断の再検査が必要な職員に受診勧奨を実施する。
2	喫煙・受動喫煙防止に関する普及啓発の実施	喫煙及び受動喫煙による健康障害等について周知・啓発する。

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

<取組内容>

No.	施策・事業	取組内容
1	健康相談窓口の設置	保健師による心身の健康相談等、専門的な健康相談の体制を整備する。
2	職場復帰支援の実施	休職後の職場復帰支援や復職後の面談・助言等を実施する。
3	ハラスメント相談窓口の設置	職場におけるハラスメントを防止し、再発防止に向けた適切な処置を講じるために相談窓口を設置する。