

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法による

山武郡市環境衛生組合

特定事業主行動計画【前期計画】

平成28年4月1日

山武郡市環境衛生組合

山武郡市環境衛生組合 特定事業主行動計画

I はじめに

1. 計画の目的

今般、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。）が改正され、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間、延長されることとなりました。

また、平成 28 年 4 月には、「女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を発揮して職業生活において活躍すること」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」（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、地方公共団体においてはその両方の視点から、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

この「山武郡市環境衛生組合特定事業主行動計画」では、平成 28 年度から 5 年間で前期計画として計画を策定しました。組合という限られた職員数で計画を推進していくことは決して容易なことではありません。しかしながら、次世代を担う子どもを健全に育成していくために職場全体で支援体制を整えることができるよう、この計画により、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、取り組んでいきます。

平成 28 年 4 月 1 日

山武郡市環境衛生組合管理者 椎 名 千 収

2 計画期間

前期計画の計画期間は平成28年度から平成32年度の5年間とします。

後期計画は平成32年度に見直し後、平成37年度までとします。

27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度
次世代育成支援対策推進法										
女性活躍推進法										
策定	前期計画									
					見直し	後期計画				

3 計画の推進体制

(1) 計画の策定・推進のための体制

本計画を組織全体で継続的に推進するため、山武郡市環境衛生組合特定事業主行動計画策定等検討委員会を設置し、推進を図るものとする。検討委員会では、計画の策定・変更、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・評価等について、報告を行うこととし、各年度の実施状況を把握検討し、必要な見直しを行う。

(2) 職員に対する情報提供

全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する情報提供を行い、この計画の内容を周知し、ワークライフバランス（※1）の実現に向けた職場の環境づくりについて啓発を行う。

（※1：仕事と生活の調和。働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えること。）

(3) 職場環境の整備

職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、職員の意識向上を図る。

Ⅱ 計画の具体的な内容

本計画では、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、次にあげる具体的な支援策について推進します。

1. 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、事務長は時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

- ・ すべての男性職員が取得できる子どもの出生時の特別休暇(※1 配偶者出産休暇)及び配偶者の産前産後に小学校就学前の子どもを養育するための特別休暇(※2 育児参加休暇)並びに育児休業等の制度について周知し、これらの休暇等の取得を促進する。

※1 職員の勤務時間、休暇等に関する規則第10条第1項第14号(取得可能日数:5日間)

※2 同第15号(取得可能日数:5日間)

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行い、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を行う。
- ・ 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、育児休業等の取得の申出があった場合、事務長は事務分担の見直しを行うこととする。
- ・ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員で希望する者に対し、休業期間中の広報誌や通達等の職場の情報を提供する。
- ・ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用

による適切な代替要員の確保を図る。

【 目 標 】

- ◎ 男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率は、100%を目指す。
- ◎ 育児休業及び部分休業等の取得率は、女性職員は100%を目指し、男性職員については50%を目指す。

*本項目は、女性活躍推進法第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づく数値目標とします。

（4） 時間外勤務の縮減

- ・ 小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務を制限する制度等について周知徹底を図る。
- ・ 管理職員は部下が定時退庁しやすい職場の雰囲気醸成するとともに、自ら率先して定時退庁するように努める。
- ・ 事務長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底する。
- ・ 職員一人ひとりが効率的な事務遂行を図り、時間外勤務を縮減するように意識啓発に努める。

（5） 休暇の取得の促進

- ・ 管理職員は、安心して職員が休暇の取得ができるよう、事務処理の相互応援体制を整えておくとともに、所属職員の休暇中には当該職員の業務を他の職員に割り振る等の措置により、業務が滞ることのないよう配慮しつつ、休暇の取得促進を図る。
- ・ 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進や、国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得を推進し、連続休暇取得の促進を図る。
- ・ 子どもの看護休暇等の特別休暇制度（※3）を周知するとともに、希望する職員が特別休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- ・ 勤続20年となる職員に与えられる特別休暇（※4 リフレッシュ休暇）について周知するとともに、年次休暇とあわせた有効利用を促進する。

※3 職員の勤務時間、休暇等に関する規則第10条第1項第17号（取得可能日数：1子7日間 2子以上10日間）

※4 同第25号（取得可能日数：連続3日間）

【 目 標 】

◎ これらの取り組みにより、年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（35.3%）より1割以上引上げ、40%以上にする。

*本項目は、女性活躍推進法第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づく数値目標とします。

（6）人事評価への反映

- ・ 次世代育成支援や女性の職業生活に関する職員の意識向上や職場の環境整備は事務長の重要な職務の1つであることから、人事評価にあたっては、それらの向上のために採られた行動について、適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

（1）子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 子どもが参加する地域の行事や子育てに関する活動を支援するため、職員は、地域住民等の自主的な交通安全・防犯活動や少年非行防止活動等へ積極的に参加するものとする。

（2）子どもとふれあう機会の充実

- ・ 職場のレクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。

Ⅲ おわりに

本計画を実効性あるものとするため、全職員が「仕事と生活の調和」の必要性を強く認識し、このプログラムの実施に積極的に取り組むこととします。