

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【後期計画】

令和 3 年 4 月

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 総論

1. 計画の目的

この「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。以下「次世代法」という。）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。）」の両方に基づき、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができ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策定しました。

組合においては、平成28年に計画をしたところですが、その計画期間が修了することから、後期計画を策定しました。

引き続き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。

令和3年4月

山武郡市環境衛生組合管理者 松下 浩明

2 計画期間

この後期計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

また、「次世代法」は平成26年度に10年間の時限法が延長され、法律の有効期限が令和6年度までとなっておりますが、前期計画において、「女性活躍推進法」の内容と整合を図り計画期間を合わせたものとしたことから、後期計画においても、引き続き一体的に計画するものとします。

3 計画の推進体制

本計画を実行性のあるものとするため、以下の3点について推進します。

(1) 計画の策定・推進のための体制

組合全体で継続的に推進する為、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い、実施状況を把握検討し、「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」で必要な見直しを行う。

(2) 職員に対する情報提供

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、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) 各種支援制度の周知（※ 職員は、妊娠が判明した段階で早めに報告してください。）

- ・ 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。
- ・ 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の養育するための特別休暇（※2 育児参加休暇）について周知し、子どもの出生時における父親の休暇等の取得を促進する。
- ・ 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。

※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）

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 妊娠中の職員及び出産後の職員について、健康や安全に配慮し、業務分担を見直し、当該職員に負担がかからないよう母性保護に努める。また、これによって特定の職員に過度に負担がかからないように配慮する。
- ・ 当該職員の時間外勤務命令について配慮し、原則として時間外勤務を命じないこととする。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

- ・ 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。

- 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。
- 育児休業を取得した職員に対して、職場の状況等について適宜、報告・連絡等を行い、双方向の連絡が取れるよう努める。

【 目 標 】 * 前期計画から継続

- ◎ 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。(令和2年度実績 0% 男女とも対象者なし)
- *本項目は、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

時間外勤務を縮減し、家庭生活との調和を目指す。

- 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及び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) 休暇取得の促進

年次休暇及び仕事と家庭生活の調和の向上に資する各種特別休暇の取得を推進する。

- 管理職員は、事務分担の適正化や事務の簡素合理化、職場内の応援体制の強化等を通じて年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。また国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた計画的な年次休暇の取得により連続休暇取得を推進する。
- 子どもの看護休暇等の特別休暇制度(※3)や勤続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)等については、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り、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 】 * 前期計画から継続

◎ これらの取り組みにより、年次休暇の平均取得日を、毎年度12日以上にする。
（前期計画の実績 平均日数は9.96日）

*本項目は、内閣府令第2条に基づく数値目標とします。

(6) 育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- ・ 子育てや家族の介護等、生活の変化に対応しつつ仕事との両立が図れるよう、休暇制度の周知を図り、生産性の高い働き方や必要な時に休みがとれる職場環境をつくる。
- ・ 会計年度任用職員には一般職員同様に各種休暇制度等を周知し、仕事と家庭を両立できるような働きやすい職場環境をつくる。

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

- ・ 職場のリクレーション活動等の実施にあっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。