

中央広域環境施設組合特定事業主行動計画

平成17年10月（策定）

平成22年 4月（改訂）

平成28年 2月（改訂）

令和 3年 2月（改訂）

【特定事業主として】

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本組合においても中央広域環境施設組合特定事業主行動計画を策定し、雇用環境の整備等を進めて参りました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みが必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改訂が行われ、法律の有効期限が令和7年3月まで10年間延長されました。

また、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性のみならず、誰もが働きやすい職場づくりに努めることとされています。

さらに、平成31年4月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が施行され、女性や若者が働きやすい環境整備や長時間労働の是正等さらなる労働の環境整備が必要となったところです。

こうしたことから、「中央広域環境施設組合特定事業主行動計画」においても、職員全員が自分のライフステージに合わせて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりを目指します。

中央広域環境施設組合管理者

【計画期間】

この計画は、令和2年度から令和6年度までを計画期間とします。

【推進体制】

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、中央広域環境施設組合では、計画の周知等を通じて計画の推進を図るとともに、その実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

【進捗状況】

平成27年度から令和元年度迄の行動計画進捗状況（令和元年度）

（1）制度の周知状況

- ・ 諸制度に関して説明した資料を職員に配布

（2）妊娠中及び出産後における配慮について

- ・ 該当する女性職員（臨時・嘱託を含む）0名

（3）育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくりについて

- ・ 育児休業該当者 男性職員0名、女性職員0名

（4）男性職員による積極的な制度の活用

- ・ 子どもの出生時特別休暇該当者0名

（5）時間外勤務の縮減

- ・ ノー残業デイに指定した水曜日を含め、効率的な勤務を行う事により時間外勤務の縮減に努めた。
- ・ 時間外勤務該当者 6人中5人 勤務時間46時間

（6）休暇の取得の促進（平成31年1月～令和元年12月）

- ・ 職員平均年次休暇取得日数 10日（目標14日）

【行動計画の取り組み概要】

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員への周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

- ・母親となることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。
- ・職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ・周りの職員は全員で、業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員へ配慮を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて後任配置又は臨時的任用等により代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の推進

- ・ 育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。
- ・ 周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

② 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用等により代替職員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供等を行い、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

《 目標 》 育児休業の積極的な取得の促進に努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得の推進を図るため、所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

《 目標 》 子供の出生時における父親の特別休暇（3日）の積極的な取得の促進に努めます。

② 育児休業を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② ノー残業ダイの実施等

ノー残業ダイ（水曜日）の周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

③ 事務の合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進します。

(6) 休暇取得の推進

休暇の取得推進のため、所属長は、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の推進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

② 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（中学校就学の始期に達するまでの子に対する看護等）（年間5日の範囲内）や年次有給休暇の活用促進を図ります。

《 目標 》 年間20日の年次有給休暇のうち、
取得目標日数14日（70%）を目指します。

(7) 職場優先意識の是正に向けて

職員が家庭における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や固定的な役

割分担意識を解消するため、意識啓発に努めます。

① 社会参画の推進

職員がバランスよく職場と家庭、地域社会に参画できるような環境づくりを進めます。

② ハラスメント防止のための取組み

全ての職員がお互いの人格を尊重し、職員の心身の健康と快適な職場環境を構築することを目指します。

2 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取組みについて

多様な働き方の非常勤職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進により、仕事だけでなく家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していけるように以下の取組みを進めます。

(1) 制度の周知

新たに任用される非常勤職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立支援をします。

(2) 休暇取得の推進

所属長は正規職員、非常勤職員との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、非常勤職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努めます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをしていけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

女性職員の活躍推進を図るため以下の取り組みを進めます。

(1) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築等、これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

【おわりに】

職場では、子育て世代の職員だけでなく、家族の介護など様々なライフスタイルを持った職員が一緒に働いています。全ての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方ができる職場環境の整備を図って参ります。