

さしま環境管理事務組合 特定事業主行動計画



さしま環境管理事務組合

もくじ

I はじめに

- 1 基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 特定事業主行動計画の具体的な内容

- 1 職員の仕事と家庭の両立の推進
 - (1)子育て支援制度の理解向上について・・ 2
 - (2)男性職員の育児参加について・・・・・・・・ 3
 - (3)仕事と介護の両立支援について・・・・ 4
 - (4)産休・育休・介護休暇取得職員への
配慮について・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (5)超過勤務について・・・・・・・・・・・・ 6
 - (6)年次有給休暇の取得について・・・・・・ 6
 - (7)職員の配置に関する配慮について・・・・ 6
- 2 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて
 - (1)女性職員の現状について・・・・・・・・ 7
 - (2)今後の取組み・数値目標について・・・・ 7



令和 3 年 4 月 1 日
さしま環境管理事務組合管理者

I はじめに

1 基本的な考え方

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整える取組みが求められる中、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法）が制定され、地方公共団体は、一事業主として自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定する役割があります。制定当初「次世代育成支援対策推進法」は平成 27 年 3 月末日までの時限立法でしたが、現在に至るまで我が国の少子高齢化の問題は根本的な解決には至らず、引き続き子どもが健やかに生まれ、育成される環境を充実させる目的から、「次世代育成支援対策推進法」は令和 7 年 3 月末日まで延長されることとなりました。

また、平成 27 年 9 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体は女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析に基づき特定事業主行動計画を策定するものとされています。

本「特定事業主行動計画」は、「次世代育成支援対策推進法」並びに「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」に基づき、職員一人ひとりが身近な問題として捉え、職場全体で支援していける環境を整えることを目的としています。

2 計画の期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、必要に応じて見直すこととします。

Ⅱ 特定事業主行動計画の具体的な内容

1 職員の仕事と家庭の両立の推進

(1) 子育て支援制度の理解向上について

子育て支援に関する制度をまとめたチラシの作成及びポータルへの情報掲載・周知を行い、職員の子育て支援制度についての理解を深めます。

<主な子育て支援制度>

出産及び育児に係る休暇制度		具体的な内容
出産する予定の女性職員 (産前産後の休暇) 	産前 8 週間 (多胎妊娠の場合にあつては 14 週間)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産日は産前休暇に含む。 ・ 出産日が延びた場合には、その分産前休暇が延長される。
	産後 8 週間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 死産、人工妊娠中絶の場合であっても、妊娠満 12 週以後の分娩であれば「出産」の概念に当てはまり、産後休暇の対象となる。
妊娠中又は出産後 1 年以内の女子職員が母子保健法 (昭和 40 年法律第 141 号) 第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合		<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠満 23 週まで 4 週に 1 回 ・ 満 24 週～35 週まで 2 週に 1 回 ・ 満 36 週から分娩まで 1 週に 1 回 ・ 産後 1 年までその間に 1 回 (1 回につき 1 日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間)
中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護 (負傷し又は疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして管理者が定める子の世話をを行うこと) のため勤務をしないことが相当であると認められる場合 (子の看護休暇)	以下も該当 ※ 1 母子保健法第 12 条、第 13 条に規定する健康診査 ※ 2 学校保健法第 4 条に規定する健康診断 ※ 3 予防接種法第 2 条第 2 項に規定する疾病	一の年において 5 日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 (中学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する職員は 10 日)  <ul style="list-style-type: none"> ※ 1 市町村が実施する乳幼児健診 ※ 2 就学時の健康診断 ※ 3 ジフテリア、百日せき、急性灰白髄炎麻しん、風しん、日本脳炎、破傷風、結核、Hib 感染

に対する予防接種及びインフルエンザ予防接種 ※4 感染症の予防のための小学校等の臨時休業により自宅待機するその子の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合	症、肺炎球菌感染症（小児がかかるものに限る。）、ヒパロピロウイルス感染症 ※4 小学校等とは、小学校、幼稚園、特別支援学校の小学部及び幼稚部並びに保育所のこと
--	--

その他の休暇等	給与の支給有無	具体的な内容
育児休業	無 給	産後休暇（8週間）の終わった翌日から、子が満3歳に達する日までの期間 ※共済組合より、子が1歳に達する日まで標準報酬日額の50%の額を受給できる
育児時間 (部分休業)	無 給 ※時間単位で給与減額	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が正規の勤務時間の始め又は終わりに1日につき2時間以内で勤務しないことができる
育児短時間勤務	勤務形態に応じ 給 与 支 給	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次に掲げる勤務の形態及び勤務時間帯を選択して勤務することができる <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日あたり4時間（週20時間） ・ 1日あたり5時間（週25時間） ・ 週3日勤務（週24時間） ・ 週2日半（週20時間）



(2) 男性職員の育児参加について

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、育児休業の積極的な活用を促します。

<男性職員のみが取得できる休暇制度>

出産及び育児に係る休暇制度		具体的な内容
配偶者の出産 (出産補助休暇)	5日を超えない範囲でその都度必要と認める日又は時間 (分割取得可能)	・ 職員の妻が出産するために病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間
職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産日以後8週間を		出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産日以後8週間を経

経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合

(男性職員の育児参加休暇)

過する日までの間において、5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間

※「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日まで



上記以外にも、女性職員と同じように



- 育児休業
- 育児時間（部分休業）
- 育児短時間勤務
- 子の看護のための休暇 を取得することができます。

(3) 仕事と介護の両立支援について

管理監督者をはじめ、職場の中核を担う職員を中心に、今後家族の介護を行う職員が増加することが予想されます。そのため、職場の危機管理の観点から仕事と家庭生活の両立ができる職場環境を整えます。

介護休暇制度についてチラシの作成及びポータルへの情報掲載・周知を行い職員の理解を深めます。

<介護休暇制度等>

介護休暇等の種類	給与の支給有無	具体的な内容
短期介護休暇	有給	特定要介護者の介護を行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の年において5日を超えない範囲内で必要と認められる期間（要介護者が2人以上の場合は10日）
介護休暇	無給 勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額	被介護者が2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間 ※介護休業手当金が受給できる
介護時間	無給	特定要介護者のうち2週間以上にわたり介護を必要とするものの介護を行う職員が、介護をするために勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する

	勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額	3年の期間内において、1日につき2時間の範囲内で必要と認められる期間
介護を行う職員の早出遅出勤務	給与に影響しない	特定要介護者の介護のため、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻の繰り上げ又は繰り下げ（午前7時から午後10時までの範囲内で15分単位）を行うことができる

（４）産休・育休・介護休暇取得職員への配慮について

産休・育休・介護休暇中の職員は、長期にわたり職場を離れるため、職場から孤立したような感覚や職場復帰への不安を抱くことがあります。

産休・育休・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備のみならず、長期休暇・休業後の職員の円滑な職場復帰のため、管理監督者や周囲の職員の理解と協力が必要不可欠です。

全ての職員が、制度について正しい知識を持ち、当事者としての自覚を持って行動できるよう各種制度についての周知に努めます。

管理監督者

- 必要に応じ業務分担の見直しを行う
- 休暇取得中の職員に対し、定期的に電話やメール等で連絡をとる

産休・育休・介護 休暇取得職員

- 早めに所属長や上司に報告し、職場の協力を得やすい雰囲気づくりに努める
- 休暇制度について正しい知識を持ち、制度を積極的に活用する

周囲の職員

- 思いやりと支えあいの気持ちを持って、自らの業務の見直しを積極的に行い、他の職員への配慮を心掛ける
- 長期休暇明けの職員が順調に職場の雰囲気に慣れることができるよう配慮する
- 長期休暇取得直後の職員に対しては、適切な職場研修（OJT）を行う



(5) 超過勤務について

職員の仕事と生活の調和のためには、職員の心身の充実を図ることが重要です。家族とのふれあいの時間や個々の時間を確保するためには時間外勤務の縮減が求められることから、定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識啓発に努めます。



- 所属長は、職員の時間外勤務状況等を的確に把握し、超過勤務の多い職員がいる場合には事務分担を改めるなど、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 年次有給休暇の取得促進について

年次有給休暇を利用して家庭生活、地域活動、自己啓発、レクリエーション等を充実させることは、生活の質を向上させるだけでなく、仕事の生産性向上にもつながります。仕事を効率的に進める意識と休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(7) 職員の配置に関する配慮について

保育園への送迎を行っている子育て中の職員や、介護を行っている職員の所属配置について、組織の円滑な運営を図りながら、可能な範囲で考慮します。



2 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて

(1) 女性職員の現状について（令和2年4月1日時点）

①女性職員の割合

職 種	割 合（内 訳）
一般行政職	8.2%（61人中 5人）

②採用職員の女性割合

職 種	割 合（内 訳）
一般行政職	25.0%（4人中 1人）

③女性職員の平均勤続年数

職員の性別	平均勤続年数
男性職員	22.5年
女性職員	6.4年

(2) 今後の取組み・数値目標について

女性職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要です。女性職員の活躍推進に向け、自治研修機関等と連携し、キャリアデザイン研修等を通じて意欲と能力のある女性職員の積極的発掘と管理職への意識づけに努めます。

また、(1)の現状について、職員のうち男性職員が9割を占めているほか、勤続年数の差が大きいことが課題となっています。男女間の差を減少させるため、次の目標を設定します。

- ①令和7年度までに、女性職員の割合を15%以上にする。
- ②採用職員のうち女性の割合を25%以上で維持する。
- ③男女間のギャップを埋めるため、女性職員の割合を増やすほか継続して働ける環境を整え、女性職員の離職率を0にします。

