

子育てを支援するための特定事業主行動計画
女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

令和4年4月
秦野市伊勢原市環境衛生組合

目 次

I	はじめに	1
II	計画期間	1
III	子育てを支援するための特定事業主行動計画	2
1	基本方針	2
2	行動内容	2
3	数値目標	8
4	達成状況の公表	8
IV	女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画	9
1	女性職員活躍のための取組	9
2	取組内容	9
3	目標設定	12
4	達成状況の公表	12

I はじめに

本組合では、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づき、平成17年度から「秦野市伊勢原市環境衛生組合子育てを支援するための職員行動計画」を策定し、子育てしやすい環境づくりに努めてきました。

こうした取り組みにより、仕事と家庭が両立できる環境の整備等が一定程度進みましたが、様々な制度の利用や男性の育児参加が未だ十分でないなどの課題もあり、妊娠・出産・子育ての各段階に応じた切れ目ない支援を行っていくことが必要です。

そのため、「安心して子どもを産み、喜びと責任を持って子育てができるより良い職場環境づくり」の基本理念を掲げながら、取組を推進します。

また、平成27年8月、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的とする「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、国及び地方公共団体の機関等は特定事業主と規定され、国が定める指針に即して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの内容、計画期間、目標等を記載した「特定事業主行動計画」の策定・公表等が義務付けられました。

「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、2つの計画は、職員の職業生活と家庭生活との両立を支援する環境を整えることを目的としています。

II 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日まで（4年間）

Ⅲ 子育てを支援するための特定事業主行動計画

1 基本方針

方針 1

職場環境内において妊娠又は子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進めていきます。

方針 2

職場環境以外における子どもや子育てに関する地域貢献を支援する体制づくりを進めていきます。

2 行動内容

職員の職場環境等に関する 1 2 の施策に取り組むとともに、本計画ではこのうち、特に重点的に取り組むべき項目を明確にします。

(下線を付した施策)。

(1) 職員の職場環境に関するもの

仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進めるため、次の 10 の施策に取り組みます。

ア 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員に対し、出産育児に関連して利用可能な休暇制度等(表 1)について説明するとともに母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に行えるよう支援します。

また、不育症や不妊治療を含め、職員の個々の事情に応じて、テレワークや時差出勤、休暇取得など多様な働き方を選択できるようにすることで働きやすい職場づくりを進めます。

(表1) 妊産婦健診指導等の特別休暇の制度

<p><妊産婦健診指導></p> <p>妊娠中又は出産後1年以内の職員が医師等の保健指導又は健康診査を受ける場合における休暇</p> <table border="0"><tr><td rowspan="4">}</td><td>妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週間に1回</td></tr><tr><td>妊娠24週から35週まで・・2週間に1回</td></tr><tr><td>妊娠36週から出産まで・・1週間に1回</td></tr><tr><td>出産後1年まで・・・・・・・・・・1回（ただし医師の指示により必要と認められた場合はその指示された回数）</td></tr></table>		}	妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週間に1回	妊娠24週から35週まで・・2週間に1回	妊娠36週から出産まで・・1週間に1回	出産後1年まで・・・・・・・・・・1回（ただし医師の指示により必要と認められた場合はその指示された回数）
}	妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週間に1回					
	妊娠24週から35週まで・・2週間に1回					
	妊娠36週から出産まで・・1週間に1回					
	出産後1年まで・・・・・・・・・・1回（ただし医師の指示により必要と認められた場合はその指示された回数）					
<p><通勤緩和></p> <p>妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康維持に影響があると認められる場合（1日を通じて1時間以内で必要とされる期間）</p>						
<p><産前産後休暇></p> <p>8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定の職員が出産予定日までの期間内において申し出た場合及び出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間</p>						

イ **男性職員の子育てのための休暇の取得促進** 重点施策

配偶者の分べんや産後等の期間中の子の養育など、男性職員が取得できる特別休暇を活用します。

また、（表2）に示すような休暇を取得することについて、職場全体に制度を周知し、休暇取得がしやすい環境づくりを行います。

(表2) 男性職員の子育て目的の休暇制度

< 出産補助 >

職員が配偶者の出産に伴う入院の付添、出産時の付添等を行うために取得できる休暇（出産のため病院に入院する日から出産翌日の2週間内に2日間【1日単位又は1時間単位で取得可能】）

< 子の養育 >

職員の配偶者の分べん予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から分べんの日の翌日から8週間を経過するまでの期間において、分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する場合に、5日の範囲内で必要と認める期間【1日単位又は1時間単位で取得可能】

ウ 育児休業等を取得しやすい環境づくり **重点施策**

育児休業、育児短時間勤務、部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、育児休業等の取得促進及び職場の意識改革の推進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児休業を取得した職員の代替要員の確保に取り組みます。

特に、男性の育児休業取得に向けて、休業中の人員体制や制度の周知など国等の事例を参考にしながら取り組みます。

(表3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等

< 育児休業 >

子が3歳に達する日の前日までの期間において、一定期間勤務をしないことを認める制度

< 育児短時間勤務 >

子が小学校就学の始期に達するまで、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度

(①～④から選択可能)

① 1日3時間55分 (週19時間35分)

② 1日4時間55分 (週24時間35分)

③ 週3日 (週23時間15分)

④ 週2日半 (19時間25分)

< 部分休業 >

子が小学校就学の始期に達するまで、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度

(1日2時間まで取得可能)

エ 子育てを行う女性職員の職場での活躍に向けた取組

子育てを行う女性職員が職場で活躍できるよう、女性職員に対するキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援します。

オ 職場全体で子育てを支援する体制づくり

職員の個々の事情に応じて、テレワークや時差出勤、休暇取得など多様な働き方が選択できるようにすることで働きやすい職場づくりを進めます。

カ 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、効率的又は効果的な事業執行に取り組むことで時間外勤務の縮減を図ります。

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の

施行に伴い、時間外勤務命令の上限（原則月45時間以内、年360時間以内）が設定されていることを踏まえ、職員全員が時間外勤務時間を最小限にとどめるよう意識します。

キ 休暇の取得促進**重点施策**

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職員の1年間の年次有給休暇平均取得日数の目標を、16日以上とします。

ク 人事異動における配慮

人事異動は、適材適所の配置を原則に行われるべきものですが、必要に応じて職員が抱える事情にも配慮します。

ケ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための取組**重点施策**

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消するよう努め、男女ともに働きやすい環境を整備します（ハラスメント防止策）。

コ 人事評価への反映

仕事と生活の調和を推進する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりを意識した行動については、人事評価において適切に評価できるような仕組みを検討します。

(2) 職員の職場環境以外に関するもの

ア 子育てに関する地域貢献活動

職員は、子育てに関する地域貢献活動に、積極的に参加するよう努めます。職員の専門分野の知識や技術を地域に還元できるように努めるとともに、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、施設見学などに積極的に協力します。

イ 子どもとふれあう機会の充実

家庭における時間を積極的に取れるよう適切な業務執行を心掛け、家庭と仕事の両立を図ります。

職員互助団体（秦和会）等が子どもを含めた家族全員が参加できるイベントを実施する場合は、広く周知します。

(3) 重点項目の設定

働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(1)のイ・ウ・キ・ケの取組を重点項目として位置付けて取り組みます。

3 数値目標

目標設定	実績値	目標値
1 配偶者の分べんや子の養育の特別休暇について、両休暇合計で5日以上取得した男性職員の割合を <u>100%</u> になるよう努めます。	0% (令和3年度該当職員1名)	該当者の100%
2 男性職員のうち新たに育児休業が取得可能となった職員における、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する割合を <u>50%以上</u> になるように努めます。	0% (令和3年度該当職員1名)	50%以上
3 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解している人の割合を <u>100%</u> とすることを目指します。	45% (令和3年度実績)	100%
4 職員1人あたりの時間外勤務が1年につき360時間を超える職員を <u>0人</u> とします。	0人 (令和3年度実績)	0人
5 職員の1年間に取得する年次有給休暇の日数を <u>16日以上</u> になることを目指します。 (年間20日に対する取得率80%)	14.8日 (令和3年度実績)	16日以上
6 休日の前後、週休日の前後、子どもの学校行事やPTA活動、住居地域で子育て活動等を行う時、年次休暇を1日以上取得する職員の割合を <u>100%</u> とすることを目指します。	72% (令和3年度実績)	100%
7 子育てや地域の子育て活動に積極的に参加している又は子育て世代を応援している職員の割合を <u>100%</u> とすることを目指します。	72% (令和3年度実績)	100%

4 達成状況の公表

目標に対する達成状況を毎年公表します。

IV 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

1 女性職員活躍のための取組

女性職員の職業生活における活躍に関する本組合の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、「登用」「仕事と家庭の両立」「採用」の3つの課題を掲げ、具体的な取組を実施します。

課題1 登用

管理職における男女間の登用の差を改善するため、女性職員の管理職への積極的な登用に努めます。

課題2 仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立を図り、長時間労働の是正を促すため、各種休暇の取得推進や時間外勤務の削減に努めます。

課題3 採用

今後も本組合において女性の活躍を推進するためには、人材を常に確保していく必要があることから、職員採用を行う場合は、性別を問いません。

2 取組内容

課題の解決に向け、12の施策を掲げて取り組んでいきますが、特に重点的に取り組むべき項目を明確にしています（下線を付した施策）。

(1) 「登用」の課題解決への取組

ア 女性職員の意識改革と能力向上支援

女性職員を対象にキャリア研修等の外部研修への派遣を積極的に行い、意識改革・能力向上を図ります。

イ 女性職員間の“つながり”の強化

女性職員による経験の共有と不安の解消、職員同士のつながりの強化を目指します。

(2) 「仕事と家庭の両立」の課題解決への取組

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、効率的又は効果的な事業執行に取り組むことで時間外勤務の縮減を図ります。

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の施行に伴い、超過勤務命令の上限（月45時間以内、年360時間以内）が設定されていることを踏まえ、職員全員が時間外勤務時間を最小限にとどめるよう意識します。

職員1人当たり平均時間外勤務時間数の現状

	一般行政職		技能労務職	
	令和3年度	令和2年度	令和3年度	令和2年度
年間平均	58.1時間	19.4時間	106.4時間	79.4時間

イ 人事評価制度の見直し

人事評価制度に「目標管理」の概念を導入して、効率的な仕事の仕方、働き方を評価することにより、職員の意識改革、行動の変革を促します。

ウ 地域活動等の参加への支援

地域活動やPTA活動などに積極的に参加できるよう、特別休暇に関する規則の改正を検討します。

エ 研修による働き方の見直し推進

キャリアデザイン研修の受講を推進し、様々なライフイベントを考慮しながら、自らのキャリアを考え、実現していくための意識改革や能力の向上を促します。

オ 職場全体で女性が活躍できる体制づくり

職員の個々の事情に応じて、テレワークや時差出勤、休暇取得など多様な働き方が選択できることにより女性が活躍できる働きやすい職場づくりを進めます。

カ 管理職職員の意識改革 **重点施策**

管理職職員を対象に、育児休業等の制度の周知やワークライフバランスの推進、管理監督者としての意識改革を目的に研修に参加します。

キ 女性職員との対話の推進

育児休業や部分休業を取得している女性職員と人事担当職員との間で、育児休業や部分休業の取得状況、職場の環境等について、対話を継続、推進していきます。

(3) 「採用」の課題解決への取組

ア インターン制度の充実化

公務員を志望する学生のインターンを積極的に受け入れ、本組合の制度や業務について理解してもらう機会とし、受験を希望する女性の増加を目指します。

イ 情報発信の強化

職員採用試験を実施する場合は、採用案内を随時見直し、女性が活躍できる職場であることをアピールします。

(4) 職員の職場環境を害する言動に起因する問題の解決の促進

(ハラスメント防止対策) **重点施策**

アンケート調査やヒアリングなどにより実態を分析し、ハラスメント対策の方向性や課題を把握します。その結果などを全職員に提示し、庁内の状況を理解できるようにします。

(5) 重点項目の設定

働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(2)のカ及び、(4)の取組を重点項目として位置付けて取り組みます。

3 目標設定

令和7年度までを計画期間とした女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画に位置付けている目標設定(目標値)と実績は次のとおりです。

目標設定	実績値	目標値
1 「主幹級以上の職員に対する女性管理職の割合を <u>10%以上</u> になるよう努めます。	11.1% (令和3年度)	10%以上
2 職員の1年間に取得する年次有給休暇の日数を <u>16日以上</u> になることを目指します。 (年間20日に対する取得率80%)	14.8日 (令和3年度実績)	16日以上
3 男性職員のうち新たに育児休業が取得可能となった職員における、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する割合を令和7年度末までに <u>50%以上</u> になるように努めます。	0% (令和3年度該当職員1名)	50%以上
4 令和7年度末までに配偶者出産休暇及び子育て参加のための休暇を合わせた1人当たりの取得日数を <u>5日以上</u> になるよう努めます。	9日 (令和3年度実績)	該当する職員1人当たり5日以上
5 職員1人あたりの時間外勤務が1年につき360時間を超える職員を <u>0人</u> とすることを目指します。	0人 (令和3年度実績)	0人
6 廃棄物処理業務が中心となる本組合の独自の事情がある中でも職員採用の機会を確保する観点から職員の採用試験の女性受験者の割合が <u>20%以上</u> になることを目指します。	0% (平成28年度女性受験者の割合)	20%以上

4 達成状況の公表

目標に対する達成状況を毎年公表します。