

盛岡・紫波地区環境施設組合における 特定事業主行動計画

～ 後期計画 ～

令和3年7月

1 目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会の実現を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、平成17年4月より、国、地方公共団体、事業主等が10年間でさまざまな取り組みを行ってきました。

本法律の施行により、仕事と子育ての両立支援の取り組みが進展し、それに係る制度の整備や利用は進んできています。しかし、依然として男性の育児休業取得率が低い等の実情があり、男女がともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善や充実が求められていますとして、改正次世代育成支援対策推進法が平成26年3月に成立し、取り組み期間が10年間延長され、令和7年3月31日までとなりました。

また、平成27年8月に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。）が成立し、働く場において、すべての女性がその個性と能力を十分に発揮できることを目指し、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が地方公共団体に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活躍推進法において、地方公共団体は「特定事業主」として両法の基本方針を勘案した特定事業主行動計画を策定することとされています。

当組合としても、両法に基づき策定した本計画に基づきながら、職員が仕事と子育ての両立を図り、全職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた職場環境を目指していきます。

2 計画期間

前期計画は、平成28年度から令和2年度までの5年間となっており、後期の本計画については、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 計画の対象者

この計画は、すべての職員を対象としています。

4 計画の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第15条第5項に基づき、本計画を組合ホームページで公表するとともに、取組状況についても年度ごとに公表します。

5 行動計画

(1) 育児休業を取得しやすい職場環境の構築

①育児休業の取得状況

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得した職員(A)	男	0名	0名	0名	0名	0名
	女	0名	0名	0名	0名	0名
	計	0名	0名	0名	0名	0名
取得可能となった職員(B)	男	0名	1名	1名	1名	1名
	女	0名	0名	0名	0名	0名
	計	0名	1名	1名	1名	1名
取得率(A/B)	男	0%	0%	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%	0%	0%
	計	0%	0%	0%	0%	0%

これまで育児休業取得実績はありません。

②目標【継続】（令和7年度までに）

- ・男性の育児休業取得率を10%にする

③取組内容

- ・所属長は、育児休業を取得しやすいように、担当業務の調整や代替要員の確保を図ります。
- ・親になることが分かった職員は速やかに所属長に報告し、周囲の理解と協力を求めながら、自らが安心して制度を利用しやすいよう職場の雰囲気の醸成に努めます。
- ・事務局は、父親になった職員に育児休業の趣旨や制度の利用等について説明をして、男性も子育ての喜びと責任を認識できるよう周知・意識啓発を行います。
- ・事務局は、育児休業を利用したことが昇給や昇任に不利益とならないよう配慮します。

（新規）

- ・事務局は、復帰後に育児短時間勤務や部分休業が取得できることを周知します。
- ・事務局及び所属長は、男性の育児休業に対する職場パティシティ・ハラスメント（男性が育児休業等により嫌がらせ等を受けること）の防止措置を講じます。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇の取得の促進

①休暇の取得状況

		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
取得した職員(A)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	0名	0名	0名	1名	0名
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	0名	0名	0名	0名	1名
取得可能なとなつた職員(B)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	0名	1名	0名	1名	0名
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	0名	0名	1名	0名	0名
取得率(A/B)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	0%	0%	0%	100%	0%
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	0%	0%	0%	0%	0%

妻が出産する場合の休暇(2日間)の取得率は令和元年以降100%となっておりますが、育児参加をする場合の休暇(5日間)の取得率はまだ無い状況です。

②目標【継続】(令和7年度までに)

- ・妻が出産する場合の休暇(2日間) 取得率100%を維持する
- ・育児参加をする場合の休暇(5日間) 取得率を15%にする

③取組内容

- ・事務局は、父親となる職員に特別休暇の制度について説明をして、無理なく休暇を取得できるよう働きかけます。
- ・所属長は、職員が積極的に妻のサポートや育児に参加できるように、特別休暇や年次休暇を併用した連続休暇の取得を促します。

(3) 年次休暇の取得の推進

① 休暇の取得状況

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
年間平均 使用日数 (総使用日 数／対 象職員数)	5.6日	4.2日	7.6日	5.6日	5.7日
取得率 (総 使用日数／ 総付与日 数)	8.4%	11.2%	20.7%	17.2%	15.7%

年次休暇の年間平均使用日数及び取得率は、平成30年度までは増加傾向にありましたが以降減少傾向となっております。

②目標【継続】（令和7年度までに）

- ・平均取得率を18%以上にする

③取組内容

- ・各所属において、個人スケジュール等を活用し、職員間の予定を共有し相互にサポートできる体制を整え、年次休暇を積極的に活用するようにします。
- ・事務局及び所属長は、人員の不足や偏りが年次休暇取得の妨げとならないよう、適切な人員配置に努めます。
- ・各所属において、休暇取得の計画表を作成するなどして、相互に協力しながら計画的な年次休暇取得を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

①時間外勤務の状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職員一人当たりの 月平均時間外勤務 時間数 (総時間外 勤務時間数／12か 月／対象職員数)	7時間	11時間	10時間	11時間	17時間

通常業務における時間外勤務の時間数は、平成30年度まで減少傾向でしたが、令和元

年度から増加傾向となっております。

②目標【新規】（令和7年度までに）

- ・一人当たりの時間外勤務時間数を、月15時間以下にする

③取組内容

- ・所属長は、課員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努め、特定の職員に仕事が集中しないように配慮します。
- ・所属長は、可能な限り、勤務時間外に会議や打ち合わせを行わないように努め、職員が定時で退庁できる環境を整えます。

（5）子等の看護休暇の取得の促進

①休暇の取得状況

令和3年から「子の看護休暇」の対象範囲を拡大し、「子等の看護休暇」として中学校卒業までの子、配偶者、父母及び配偶者の父母の看護について、年5日の範囲で特別休暇が取得できる制度改正を行いました。

②目標（令和7年度までに）

- ・子等の看護休暇の制度の認知度100%

③取組内容

- ・事務局は、子どもが生まれた職員に対し、制度の周知徹底を行います。
- ・日頃から職員相互でコミュニケーションを図り、安心して休暇を取得できるよう、所属全体で支援体制を構築します。

（6）その他の取組み

①ハラスメント対策

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、パワーハラスメント等が発生しない職場環境を整えるため、職員への研修等により、言動など職員のハラスメントに関する気付きを促し、知識や関心を深めます。