

特定事業主行動計画

平成 2 7 年 4 月

菊池環境保全組合

目 次

I	はじめに	- 2 -
II	基本的な考え方	- 2 -
1	目的	- 2 -
2	計画期間	- 3 -
3	計画の推進体制	- 3 -
4	計画の周知	- 3 -
5	計画の実施状況の公表	- 3 -
III	具体的な内容	- 3 -
1	既存の諸制度の周知徹底	- 3 -
2	職員の勤務環境に関するもの	- 4 -
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	- 4 -
	(2) 子どもの出世時における父親の休暇等の取得促進	- 6 -
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	- 7 -
	(4) 超過勤務の縮減	- 8 -
	(5) 健康面の配慮	- 9 -
	(6) 休暇の取得促進	- 9 -
	(7) 人事評価への反映	- 10 -
	(8) 人事異動における配慮	- 11 -
	(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	- 11 -
3	その他の次世代育成支援対策に関する事項	- 11 -
	(1) 子育てバリアフリー	- 11 -
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	- 11 -
	(3) 子どもとふれあう機会の充実	- 11 -
	(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	- 12 -

I はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本組合においても、職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、平成17年4月に「特定事業主行動計画」を策定し、これまで、計画の見直しを行いながら職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種の施策に取り組んできたところです。

これまでの取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が全国的に進んでおりますが、依然として、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えない状況にあることを踏まえ、先般、同法の有効期限が10年間延長されたことから、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、新たな特定事業主行動計画を策定しました。

職員の皆さんには、本行動計画の趣旨を自分自身に関わるものとして理解されるとともに、それぞれの立場で真の目標実現に向け行動されるようお願いいたします。

II 基本的な考え方

1 目的

法第5条に規定された「事業主の責務」を踏まえ、本組合職員が職業生活と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、次の基本視点に立ち、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ること等を目的としています。

【行動計画策定にあたっての基本視点】

1 職員の仕事と子育ての両立を推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立を図ることができるようにする。

2 組合全体として積極的な取組

次世代育成支援対策を推進するうえでは、業務内容や業務体制の見直し等も必要となることから、組合全体での理解の下に取組を進める。

3 職場の実情を踏まえた取組の推進

職場によって、業務内容や職場環境が異なることから、それぞれの職場の実情に応じた効果的な取組を進める。

4 広い視野に立った取組の推進

「子育てしやすい職場環境づくり」という一事業主としての視点からだけでなく、「次世代育成支援対策の輪を全体に広げていくためにも、公務職場として率先して取り組む」という広い視野に立った取組を進める。

【次世代育成支援対策推進法（抄）】

（事業主の責務）

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

2 計画期間

本計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。改正次世代育成支援対策推進法は、平成26年4月に延長され、平成27年度から平成37年度までの10年間の時限法です。

3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進し目標を達成するためには、職員一人ひとりの具体的な行動は勿論のこと、職場全体で積極的に取組を進めていく必要があることから、特定事業主行動計画策定・実施委員会（構成員：人事担当者及び各所属長）において、行動計画の進行状況や職員のニーズの把握を行うとともに、推進に当たっての課題の検討や計画の変更を行っていきます。

4 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、職場全体で取り組むため、啓発資料を作成し、研修・講習の実施やグループウェアなどにより計画を職場内に周知します。

5 計画の実施状況の公表

本計画の実施状況については、年度ごとに取りまとめて職員に周知するとともに、ホームページ等により公表することとします。

Ⅲ 具体的な内容

1 既存の諸制度の周知徹底

育児休業制度などの諸制度を理解していただくため、母性保護、出産費用の給付等

の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、周知を図ります。

※ 以上のような取組を通じて、既存の諸制度について職員の目標認知率を 80%とします。達成年度：平成 31 年度

2 勤務環境に関する事項

(1) 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、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 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*¹について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置*²について、周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととし、さらに職員全体への周知を図ります。

*1：地方公務員に関する母性保護及び母性健康管理の制度

i) 労働基準法の規定

- ・産前 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)及び産後 8 週間の就業禁止(第 65 条)
- ・妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性の時間外労働及び深夜勤務の制限(第 66 条)
- ・生後 1 年に達しない生児を育てる女性の育児時間(第 67 条)

ii) 男女雇用機会均等法の規定

- ・妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置(第 12 条及び第 13 条)

iii) 菊池環境保全組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の特別休暇に関する規定

- ・女性職員が 8 週間(多胎妊娠の場合にあっては、14 週間)以内に出産する予定である場合：出産の日までの請求した期間(第 13 条表中第 6 項)
- ・女性職員が出産した場合：出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間(第 13 条表中第 7 項)
- ・妊娠中の女性職員が母子健康法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条の保健指導または同法第 13 条の健康診査を受ける場合：妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から分娩までは 1 週間に 1 回(第 13 条表中第 11 項)
- ・妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響があると認められる場合：正規の勤務時間の始めまたは終りにつ

き、1日を通じて1時間を超えない範囲内で各々必要と認める時間(第13条表中第12項)

・妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合：9日を超えない範囲内でそのつど必要と認める期間(第13条表中第13項)

*2：出産費用の給付等の経済的支援制度の概要

○熊本縣市町村職員共済組合

・組合員又はその被扶養者が出産したときは下表の「出産費」又は「家族出産費」を支給。

組合員	出産費	404,000円
被扶養者	家族出産費	404,000円

注) ①妊娠4ヶ月(85日)以上であれば、死産、流産などの異常分娩や母体保護法に基づく人工妊娠中絶に対しても支給されます。

②双生児以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。

③産科医療補償制度に加入している医療機関等において在胎週数22週に達した日以後の出産(死産を含む。)がなされたことが認められた場合、上記の額に16,000円が加算されます。在胎週数22週未満の出産(流産、人工妊娠中絶を含む。)や当該制度に未加入の医療機関等において出産した場合の支給額は上記の額となります。

※直接支払制度

出産費・家族出産費の請求と受け取りを組合員等が変わって医療機関等が行う制度です。医療機関等は出産に要した費用を出産費等の額を限度として請求するため、出産に要した費用が出産費等を上回る場合、組合員等は差額を医療機関等に支払います。

※受取代理制度

出産費について、組合員から共済組合への申請により医療機関等が代理人として受け取る制度です。出産費等が共済組合から医療機関等に支払われるため、組合員等は、出産に要した費用が出産費等を上回る場合に差額を医療機関等に支払います。また、出産に要した費用が出産費等を下回る場合は、共済組合から差額を受け取ります。

また、組合員等は当制度を利用せず出産に要した費用の全額を医療機関等に支払い、共済組合から出産費等を受け取ることもできます。

・組合員が組合員の3歳に満たない子を養育するため育児休業をするときは、その子が1歳^{*1}に達する日まで育児休業手当金を支給されます。また、組合員・配偶者ともに育児休業を取得する場合の育児休業手当金(パパ・ママ育児制度)の支給可能な期間は子が1歳2ヶ月^{*1}に達するまでとなります。なお、支給期間については1年^{*2}(母親の場合、産前産後休暇を含みます。)が限度となります。

支給期間	育児休業により勤務に服さなかった期間(育児休業に係る子が1歳※ ¹ (1歳2ヶ月又は1歳6ヶ月)に達する日まで)
支給額	1日につき給料日額(給料の1/22の額)×1.25×67/100(平成27年9月まで) 1日につき標準報酬の日額(標準報酬の日額の1/22の額)×67/100(180日に達するまで、それ以降は50/100)

- (注) 1 支給額については、雇用保険法の規定による育児休業給付に準じた上限額があります。
- 2 給料の一部が支払われているときは、育児休業手当金との差額だけが支給されます。
- 3 勤務を要しない日(土、日曜日など)については支給されません。
- 4 同一の育児休業について雇用保険法の規定による育児休業給付を受けることができるときは、支給されません。

※1 下記(1)、(2)のいずれかの事情がある場合等は1歳6ヶ月

※2 下記(1)、(2)のいずれかの事情がある場合等は1年6月

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 子の養育を行っている配偶者であって、当該子が1歳に達する日以降の期間についても養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により当該子を養育することが困難になった場合

(2) 子どもの出世時における父親の休暇等の取得の促進

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出世時における父親の特別休暇^{*3}について周知し取得の促進を図ります。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇について周知し取得の促進を図り、併せて年次休暇の取得促進を図ります。

*3: 子どもの出生時における父親の特別休暇

○菊池環境保全組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の特別休暇に関する規定

・職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき:組合長が定める期間内における2日の範囲内の期間(第13条表中第14項)

※ 以上のような取組を通じて、父親となる職員の配偶者出産休暇の目標取得率を100%

となるように努めます。 達成年度 31 年度

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組を行い、制度内容についての周知を図ります。

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等*4の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員及び育児休業対象職員に対し、個別に育児休業の取得手続や経済的な支援等及び育児休業等の制度・手続について情報提供及び説明を行います。

*4：育児休業等に関する制度

○地方公務員の育児休業等に関する法律の規定

・職員は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。(第 2 条第 1 項)

・育児休業の期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合を除き、1 回に限るものとする。(第 3 条第 2 項)

・任命権者は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったことその他条例で定める事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとする。(第 5 条第 2 項)

・育児休業をしている職員については、第 4 条第 2 項の規定にかかわらず、国家公務員育児休業法第 8 条に規定する育児休業をしている国家公務員の期末手当又は勤勉手当の支給に関する事項を基準として定める条例の定めるところにより、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。(第 7 条)

・育児休業をした職員については、国家公務員育児休業法第 3 条第 1 項の規定により育児休業をした国家公務員の給与及び退職手当の取扱いに関する事項を基準として、職務に復帰した場合の給与及び退職した場合の退職手当の取扱いに関する措置を講じなければならない。(第 8 条)

・任命権者は、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため 1 日の勤務時間の一部(2 時間を超えない範囲内の時間に限る。)について勤務しないことを承認することができる。(第 19 条第 1 項)

・職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、国家公務員育児休業法第 26 条第 2 項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない場合の国家公務員の給与の支給に関する事項を基準として定める条例の定めるところにより、減額して給与を支給するものとする。(第 19 条第 2 項)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした他団体主催の「男性職員育児参加プログラム」等について、情報提供を実施します。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ③ 対象職員が現れれば、年1回程度、幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組を行います。

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行い、さらに、休業中の職員への支援に務めます。
- ② 職員が復帰したときは、職員の不安を取り除きスムーズに復帰時するためにOJT研修等を実施します。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

人員配置等によって、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、任期付採用及び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ります。

※ 以上のような取組を通じて、対象となる女性職員の育児休業等取得率が100%となるように努めます。 達成年度 31年度

(4) 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、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を行います。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度*⁵の周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、朝礼等で注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行について一層の推進を図ります。
- ② 新たに施策等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の施策等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール等の電子媒体を活用し、簡素合理化について一層の推進を図ります。

- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務時間数の上限の目安時間の設定を行い、適正な運用の周知を図ります。
- ② 人事当局は、超過勤務の多い課・係の管理職からヒアリングを行い、注意喚起を促します。
- ③ 人事当局は、課・係ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員と頻繁に情報を交換し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

***5：小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度**

○菊池環境保全組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の規定

・組合長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。))において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。(第8条の2第1項)

・組合長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第8条第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。)をさせてはならない。(第8条の2第3項)

※ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、前年度を越えない数値となるよう努める。**達成年度：平成31年度**

(5) 健康面の配慮

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取組を進めます。

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。
- ② 関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。

(6) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組を進め、休暇の取得促進を促します。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るため、各

部署の業務計画を策定・周知するとともに、管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

- ② 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
- ③ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 職員が家族の記念日や学校行事、社会貢献活動のために年次休暇を取得することを推奨するなど、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ② 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得計画表を作成し、連続休暇の取得促進を図ります。

※ 以上のような取組を通じて、職員の1人当たりの年次休暇の目標取得日数を13日以上となるように努めます。また、夏季休暇等の取得促進機関においては、夏季休暇の取得率100%、週休日・祝日を含めた3日間の連続休暇の割合80%以上を目標とします。 達成年度：平成31年度

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度*6を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して取得できる雰囲気醸成を図ります。

*6：子どもの看護休暇等の特別休暇

○菊池環境保全組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の特別休暇に関する規定

- ・ 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しく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組合長が定めるその子の世話を行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合：1の年において5日(養育する子が複数いる場合にあっては10日)の範囲内の期間(第13条表中第10項)
- ・ 勤務時間条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この項において「要介護者」という。)の介護その他の組合長が定める世話を行う職員が、当該世話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：1の年において5日(要介護者が複数いる場合にあっては10日)の範囲内の期間(第13条表中第10の2項)

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価項目にタイムマネジメント能力に関

する項目等を設け適切に評価を行います。

(8) 人事異動における配慮

所属所を異にする異動を命じる場合、自己申告制度やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で当該職員の子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、次の取組を進めます。

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、必要な情報提供を行います。
- ② 各年齢層に対して、意識啓発を行うため、県や関係市町が主催する研修会等への参加を促します。
- ③ セクシュアルハラスメント防止のための研修会等への参加を促します。
- ④ 職員間のお茶くみについては、女性職員だけでなく、男性職員も協力します。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取組を推進します。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来場・来局できるよう、職員が親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 関係市町からの要請があれば、子どもが参加する地域の活動に、業務に支障をきたさない範囲において、敷地や施設を提供することを検討します。
- ② 学校等からの要請があれば、子どもが参加する学習会等の行事において職員が専門分野を活かした指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 県や関係市町等の交通安全週間に、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ② 職員から要請があれば、職員に対し専門機関等による安全運転に関する研修の受講を、関係市町と協議のうえ可能な限り支援します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

職員から要請があれば、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を、関係市町と協議のうえ可能な限り支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職員から要望があれば、職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施

します。

- ② 職員から要望があれば、レクレーション活動等の実施に当たって、子どもを含めた家族全員が参加できるように検討します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけの研修会に関する情報等を提供し、家庭教育に関する支援を行います。