

山形広域環境事務組合次世代育成支援特定事業主行動計画
山形広域環境事務組合女性活躍推進特定事業主行動計画

平成28年4月1日
令和7年3月26日改正
山形広域環境事務組合

I はじめに

1 プログラム策定の背景及び目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に、国・地方公共団体・事業主など、様々な主体が集中的・計画的に取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立しました。

「次世代法」では、国や地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、職員を雇用する事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、公表することが義務付けられています。

さらに、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（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行され、女性職員の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「次世代法」と同様に、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられたところです。

このため、「次世代法」と「女性活躍推進法」の理念を踏まえながら、新たに「山形広域環境事務組合次世代育成支援特定事業主行動計画・山形広域環境事務組合女性活躍推進特定事業主行動計画」（以下「プログラム」という。）を策定することで、次世代育成を担う職員の仕事と子育ての両立支援対策を計画的かつ着実に推進していくこととします。

管理職はイクボス宣言を実施し、率先してプログラムを推進していきます。職員一人ひとり、男性、女性、子どものいる人いない人にかかわらず、このプログラムを自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合い、職場全体でこのプログラムを推進していきましょう。

2 プログラムの策定主体となる機関等及び対象職員

本プログラムの策定主体となる機関及び本プログラムの対象となる職員は次表のとおりです。ただし、非常勤職員については適用されない制度もあるため、適用される範囲内で計画の趣旨を踏まえた取組を行うこととします。

本プログラムの策定主体となる機関	本プログラムの対象となる職員
山形広域環境事務組合管理者	山形広域環境事務組合管理者が任命する職員

3 プログラムの期間

本プログラムは平成28年度から令和6年度までを実施期間としましたが、

女性活躍法の期間に合わせ、令和7年度までを実施期間とします。(※次世代法は令和17年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法)

本プログラムの内容については、必要に応じて見直しを行います。

(令和6年度改正)

Ⅱ プログラムの内容

本プログラムを実施していくためには、その具体的な内容に加えて、「いつ」「誰」が行うのかを明確にしておく必要があります。そのため、以下に掲げるプログラムの内容ごとに、その実施時期と実施主体(担当)を表記しています。なお、実施主体が表記されていないものについては、管理課管理係が実施主体となります。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 次世代育成支援対策に関する各種制度の周知徹底

① 次に掲げる次世代育成支援対策に関する各種制度について、理解しやすいようにまとめたパンフレット等の啓発資料を作成・配付して周知徹底を図ります。

- ・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
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置
- ・子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進
- ・育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度の内容と経済的支援措置
- ・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時間外勤務を制限する制度
- ・家族看護休暇等の特別休暇制度

(実施時期：継続)

② 所属長会等の場において、次世代育成支援対策に関する制度の趣旨等を周知徹底し、職場の意識改革を図ります。

(実施時期：継続)

(2) 管理職イクボスとしての取組等

【重点項目】

① 管理職は「イクボス宣言」を実施し、部下のワーク・ライフ・バランスの実現を推進するとともに、働きやすい・働きがいのある職場環境づくりに努めます。

(実施時期：平成28年度から、担当：各管理職)

② 管理職は部下と面談を行い、積極的にコミュニケーションをとりながら、その生活状況を把握した上で、業務が滞らないよう業務の効率化や共有化、業務改善を進めます。

(実施時期：平成28年度から、担当：各管理職)

③ 部下のワーク・ライフ・バランスの実現への取組が円滑に進められるように、管理職が活用できるチェックシートなどを作成します。

(実施時期：平成28年度から)

- ④ 管理職自らワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しむことができるよう努めます。

(実施時期：平成28年度から、担当：各管理職)

- ⑤ 管理職に対する研修等の場において、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮したマネジメントについて周知徹底し、職場の意識改革を図ります。

(実施時期：平成28年度から)

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 妊娠中及び産後1年未満の職員の健康や安全、育児に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員も全員で協力します。

(実施時期：継続)

- ② 妊娠中及び産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務及び深夜勤務を原則として命じないこととします。

(実施時期：継続、担当：各所属長)

- ③ 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適切な利用、制度運用を図ります。

(実施時期：継続)

(4) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

【重点項目】

- ① 所属長は、男性職員に子どもが生まれることがわかり次第面談を行い、育児休業の取得を奨励するとともに、取得した場合の業務配分等について所属内で取り決めを行い、それを提示することで安心して育児休業が取得できるようにします。

(実施時期：平成28年度から、担当：各所属長)

- ② 周囲の職員も、子どもの出産に際して休暇が取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児参加できるよう、全員で協力します。

(実施時期：平成28年度から、担当：各所属)

- ③ 育児休業の取得に対する抵抗感を緩和するため、短期取得(1週間程度～)についても勧めていきます。

(実施時期：平成28年度から)

- ④ 子どもが生まれた男性職員の妻にアンケートをとり、父親の育児参加へのニーズを把握するなど、育児休業の取得促進に向けた取組について調査・研究を行います。

(実施時期：平成28年度から)

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の個別周知

妊娠を申し出た女性職員と妻が出産する男性職員に対して、個別に育児

休業等の制度・手続についてわかりやすく説明を行います。

(実施時期：平成28年度から)

イ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業等を希望する職員は、早めに所属長に申し出るとともに、業務に支障がきたさないよう引継ぎ等を適切に行うよう努めます。

(実施時期：平成28年度から、担当：各対象職員)

② 育児休業等の取得の申し出があった場合、業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員も全員で協力します。

(実施時期：継続、担当：各所属)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知の送付等を行います。

(実施時期：継続、担当：各所属)

② 復職時に、休業期間中の業務の動き等の説明や最新のパソコン等が導入された場合の操作等の説明など、所属等による職場研修を実施します。

(実施時期：継続、担当：各所属)

③ 復職後数か月間は、仕事と子育ての両立をスムーズに図れるよう、業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員も全員で協力します。

(実施時期：継続、担当：各所属)

エ 育児休業等に伴う代替職員の確保

① 産前・産後休暇、育児休業中の職員の代替職員については、会計年度任用職員制度等の活用によって適切な確保を図ります。

(実施時期：継続)

② 育児休業を長期間取得する職員が生じた職場に対しては、代替正職員を配置するほか、職場にかかる負担を最小限に抑えるための方策を検討します。

(実施時期：継続)

オ 育児休業取得に伴う経済的な影響の緩和

育児休業取得に伴って生じる給与や手当等の経済的影響を最小限に抑えるため、法律改正に向けた国への要望等について検討します。

(実施時期：平成28年度から)

(6) 時間外勤務の縮減

① 子育て中の職員の時間外勤務について配慮するとともに、必要に応じた業務分担の見直しや職場内の協力体制づくりを行います。

(実施時期：平成28年度から、担当：各所属)

② 各所属が業務状況に合わせて独自に指定するノー残業デーや、子育て中

の職員を対象としたノー残業デーなど、新たに設定するノー残業デーを活用して定時退庁に心掛けます。

(実施時期：平成28年度から、担当：各所属)

- ③ 時間外勤務を削減するため、業務分担の見直しや、事務の簡素・合理化等の取組を推進するとともに、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

(実施時期：平成28年度から、担当：各所属)

- ④ 時間外勤務が多い職員とその所属長に対して、産業医による指導を行うなど、健康面での配慮を充実します。

(実施時期：平成28年度から)

(7) 年次有給休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得促進のための意識啓発等

- ① 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、積極的な取得を指導します。

(実施時期：継続、担当：各所属長)

- ② 各所属の実情に応じ、多忙期にも交代で年次有給休暇を取得するようにするなど、積極的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：継続、担当：各所属)

- ③ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、業務処理において相互に応援分担ができる体制づくりに努めます。

(実施時期：継続、担当：各所属)

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 連続した休暇となるよう、月・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：継続、担当：各所属)

- ② 年次有給休暇を利用した1週間程度のリフレッシュ等を目的とした休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：継続)

(8) 職場優先や固定的な性別役割分担の意識等を是正するための取組

- ① 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行います。

(実施時期：平成28年度から)

- ② 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等の実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域拡大及び管理・監督者への登用を推進します。

(実施時期：平成28年度から)

- ③ 所属長を対象に、女性職員の活躍や仕事と生活の調和の推進に関する啓発、研修等を行います。

(実施時期：平成28年度から)

- ④ ハラスメント防止のための啓発、研修等を行います。

(実施時期：平成28年度から)

(9) 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採られた行動については、人事評価において適切に評価をされる仕組みの検討を行います。

(実施時期：平成28年度から)

(10) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

【新規】

① 仕事と不妊治療の両立ができるよう、不妊治療について職場での理解を深め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(実施時期：令和7年度から)

② 不妊治療に係る休暇制度（出生サポート休暇）について周知徹底を図ります。

(実施時期：令和7年度から)

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

来庁者の多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できる多目的トイレやベビーベッド、授乳室等を充実します。また、今後新築や改築が行われる施設については、これらの設備の設置を念頭に置いた上で建設を行います。

(実施時期：平成28年度から、担当：各施設管理担当課)

(2) 保育等の支援

① 市町村職員共済組合が実施する育児支援事業に対して、事業主として支援を行います。

(実施時期：平成28年度から)

3 プログラム推進により達成を目指す目標

プログラムの内容におけるすべての取組を通じて、次に掲げる目標の達成を目指します。

<目標①>

育児休業の取得率を、男性職員の1週間以上の育児休業取得率を50%以上、女性職員は100%とします。

(令和7年3月見直し)

※女性活躍推進法における項目

目標達成時期：令和7年度

【参考】令和5年度年度育児休業取得率 男性：該当なし 女性：該当なし

<p><目標②> 男性職員の育児参加休暇の取得率を、100%以上とします。 (令和7年3月見直し) ※女性活躍推進法における項目</p>
<p>目標達成時期：令和7年度</p>
<p>【参考】令和5年年育児参加休暇取得率 該当なし</p>
<p><目標③> 年間の総時間外勤務時間数（部局ごとの職員1人当たり平均）を、前年度実績から削減するよう努めます。 ※女性活躍推進法における項目</p>
<p>目標達成時期：毎年度</p>
<p>【参考】令和5年度年間総時間外勤務時間数（所属ごとの職員1人当たり平均） 管理課：65時間 施設課：124時間</p>
<p><目標④> 年間の年次有給休暇の取得率（部局ごとの職員1人当たり平均）を、付与日数の70%以上とするよう努めます。</p>
<p>目標達成時期：令和7年度</p>
<p>【参考】令和5年年次有給休暇取得率（所属ごとの職員1人当たり平均） 管理課：84.6% 施設課：71.4%</p>

プログラムにおける公表項目

①	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ※
②	男性職員における妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 ※
③	職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数 ※
④	職員1人当たりの年間の年次有給休暇の取得率

※印は、女性活躍推進法における把握・公表項目

【備考】

- ①男女別の育児休業取得率…当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員数／当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男女別職員数
男女別の平均取得期間 …当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員の総取得日数／当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員数
- ②妻の出産休暇取得率…当該年中に新たに妻の出産休暇を取得した職員数／当該年中に新たに妻の出産休暇が取得可能となった職員数
育児参加休暇取得率…当該年中に新たに育児参加休暇を取得した職員数／当該年中に新たに育児参加休暇を取得可能となった職員数
平均取得日数 …当該年中に新たに妻の出産休暇（育児参加休暇）を取得した職員の総取得日数／当該年中に新たに妻の出産休暇（育児参加休暇）を取得した職員数
- ③職員 1 人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数…当該月ごとの総時間外勤務時間数／全職員数
- ④職員 1 人当たりの年間の年次有給休暇の取得率…当該年の全職員の年次有給休暇取得日／全職員数

【参 考】

イクボス宣言

私は、職場で共に働く部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、部下のキャリア形成と人生を応援しながら、仕事の成果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス」になることを誓います。

- 1 子育てや介護など、仕事と調和を図りながら頑張っている部下を応援します。
- 2 自治会、PTA、ボランティアなど、地域活動に積極的に参画している部下を応援します。
- 3 仕事と生活の調和を図るための支援制度の活用や年次休暇などの取得を促しつつ、取得しやすい環境を創ります。
- 4 支援制度の取得者などがいても業務が滞らないよう、業務の効率化や共有化、会議の短縮や意思決定の迅速化など業務改善を進めます。
- 5 組織の長として求められる責務を果たし、十分成果を上げます。

イクボスとは

イクボスとは、部下や組織を育（イク）てる上司（ボス）であり、部下のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ事ができる上司のことです（女性管理職も含む）。