

第二次

乙訓環境衛生組合次世代育成支援対策

特定事業主行動計画

【第2期】

令和2年度～6年度

乙訓環境衛生組合

第二次 乙訓環境衛生組合次世代育成支援対策特定事業主行動計画

第1章 総論

1. 趣旨

少子化と人口減少を克服し、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現を目指して、国、地方公共団体、企業の各々が平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組をこれまで実施した結果、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られています。

しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、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ず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があります。

このため、国においては、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）による法の一部改正が行われ、法の有効期限の10年間の延長等により、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図り、更なる次世代育成支援対策を推進することが新たに義務付けられました。

本組合においても、平成17年4月に「乙訓環境衛生組合次世代育成支援対策特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」という。）」を策定し、職員の勤務環境その他次世代育成支援対策に取り組んできたところですが、これまでの本組合の実情を踏まえながら、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策を盛り込み、平成27年4月1日を始期とする「第二次乙訓環境衛生組合次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を新たに策定し、法の有効期限となる令和7年3月31日までの10年間において、次世代育成支援に関する取組みを推進し、子育てしやすい職場環境の整備に向けて取り組めます。

乙訓環境衛生組合管理者

2. 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間中であっても、大きな社会情勢の変化や制度の変更が生じる場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 計画の推進体制

特定事業主行動計画を実効あるものとするためには、全ての職員の理解を得ながら、仕事と子育ての両立を図ることのできる職場づくりの推進に取り組まなければなりません。この特定事業主行動計画を効果的に推進するため、本組合は、管理職員により構成する実施委員会を設置し、管理職員がこの計画の趣旨を十分理解したうえで、各取組事項の実施状況や計画目標の達成状況、職員からの意見等を確認しながら、積極的に取り組む推進体制を構築します。

第2章 具体的な取組内容

1. 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の①から⑤の制度等について周知します。

あわせて、出産費用の給付等⑥の経済的な支援措置についても、職員に対して周知します。

① 危険有害業務の就業制限

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員は、重量物を取扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他当該職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。

【労働基準法第64条の3第1項】

② 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ア. 深夜勤務の従事制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員は、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該子を養育するために深夜勤務の制限を請求することができます。(ただし、職員の配偶者で当該子の親であるものが深夜にお

いて常態として当該子を養育することができる場合は除く。)

【職員の勤務時間・休暇等に関する条例第8条の2第1項】

イ. 時間外勤務の制限

(ア) 3歳に満たない子のある職員は、当該子を養育するために、臨時又は応急の場合（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）の時間外勤務の制限を請求することができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する条例第8条の2第2項】

(イ) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員は、当該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時間を超える時間外勤務の制限を請求することができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する条例第8条の2第3項】

③ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が医師等の指導又は健康診断を受ける場合は、半日を超えない範囲で、その都度必要と認められる時間において特別休暇を取得することができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する規則第16条別表第3第9項】

④ 業務軽減等

妊娠中の女性職員が、健康診査や保健指導により業務軽減等を必要とする指導を受けた場合には、指導事項に基づき業務軽減等（業務の軽減や他の簡易な業務へ就く）の措置を請求することができます。

【男女雇用機会均等法第13条】

⑤ 通勤緩和

妊婦である職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体の健康維持に重大な支障に及ぶものであると認められる場合、勤務時間の初め又は終りにおいて、1日につき1時間を超えない範囲で必要と認められる時間において特別休暇を取得することができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する規則第16条別表第3第10項】

⑥ 経済的な支援措置

出産費用の給付等の経済的な支援措置として設けられている次のような制度について職員へ周知します。

ア. 京都市市町村職員共済組合

(ア) 出産費又は家族出産費

組合員又はその被扶養者が、出産(妊娠4か月(85日)以上の異常分娩等を含む)した場合に、1児につき42万円(在胎週数22週以後の出産、死産含む)が給付されます。ただし、産科医療補償制度(※)に加入していない医療機関等での出産の場合は40万4千円となります。

※ 分娩に関連して発症した重度脳性麻痺の子とその家族の経済的負担を速やかに補償するとともに、脳性麻痺発症の原因分析を行い、同じような事例の再発防止に資する情報を提供することなどにより、紛争の防止・早期解決および産科医療の質の向上を図ることを目的とした制度

(イ) 育児休業手当金

職員が育児休業を取得する場合、養育する子が1歳に達する日まで育児休業手当金が支給されます。なお、保育所に入所できない場合等は、1歳6か月又は2歳に達する日前まで支給期間が延長されます。

また、夫婦ともに育児休業を取得する場合は、養育する子が1歳2か月になるまで支給対象となります。ただし、この場合の支給対象期間は1年が限度となります。

(ウ) 掛金の免除

- 出産日以前42日から出産後の56日までの期間のうち、特別休暇の産前産後休暇を取得した期間(全額免除)
- 育児休業期間(全額免除)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次の①から③に掲げる全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

① 職員の妻が出産する場合

職員の妻の出産に係る入退院の際の付添い、出産時の付添いまたは出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合、3日の範囲内で勤務しないことができます。また、1日又は1時間を単位としての取得ができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する規則第16条別表第3第13項】

★目標

職員の妻が出産する場合の特別休暇取得率 100%を目標とします。

② 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合

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ときは、5日の範囲内で勤務しないことができます。また、1日又は1時間を単位としての取得ができます。

【職員の勤務時間・休暇等に関する規則第16条別表第3第14項】

③育児休業

職員は、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取得することができます。

育児休業は、配偶者の就業等の状況に関わらず、夫婦ともに取得することができます。

【地方公務員育児休業法第2条第1項】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（地方公務員においては「育児のための部分休業」という。以下同じ。）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、次の①から⑤に掲げる措置を実施します。

① 男性の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得を促進するため、男性職員も次のとおり育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて周知します。

ア. 育児休業の取得

育児休業等（育児休業法第2条に規定する育児休業、同法第10条に規定する育児短時間勤務、同法第19条に規定する部分休業並びに職員の勤務時間・休暇等に関する規則第16条及び別表3第16項に規定する保育時間）は、男性職員も取得することのできるものです。

ただし、男性職員が保育時間を取得する場合であって、その子の当該職員以外の親が、当該職員が保育時間を使用しようとする日における保育時間の承認等がされた場合には、当該承認等に係る各回ごとの期間を差し引いた期間となります。

イ. 育児休業の期間の延長

育児休業は、最長3年間の長期にわたり職務を離れるものであり、また、育児休業をする職員の業務を処理するため、事務分担の変更や配置換えその他の措置の必要が生じる観点から、職員の子の出生の日から育児休業条例第2条第1項ただし書きで定める期間（57日間）内に最初の育児休業をした場合または育児休業条例第2条第1項ただし書きに規定する特別の事情がある場合を除き、1回に限り育児休業の期間の延長することができます。

【地方公務員育児休業法第3条】

【育児休業条例第2条の3】

【育児休業条例第4条】

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

妊娠、出産、子育て等に係る職場環境の整備による支援措置を円滑に活用できるよう、職員への周知に努め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

③ 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に対して、組合発行の広報紙のほか、必要に応じて業務に関連する情報の提供を行い、長期間の育児休業取得後もスムーズな職

場復帰ができるよう支援を行う。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合、他の職員の配置換え等により当該職員が担当する業務を処理することが困難である場合は、臨時的任用職員の任用を行う等、当該職員の業務を処理するための措置を図ります。

⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

ア. 女性職員を対象とした取組

(ア) 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進

女性職員が活躍する場の拡大を支援するため、キャリア形成上の課題や悩みを相談できる経験豊富な職員の育成に努めます。

(イ) 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

外部研修制度等を活用し、女性職員のキャリア形成を支援します。

イ. 管理職等を対象とした取組

(ア) 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組

外部研修制度等を活用し、管理職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に必要な知識を習得し、意識啓発を行う職場環境の整備に取り組みます。

(イ) 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与

職員が、性別にかかわらず、意欲と能力に応じて多様な職務機会が付与されるよう努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、これまでの取組内容を継続することとし、次の①から⑤に掲げる取組について職員へ改めて周知し、時間外勤務縮減に努めます。

① 小学校就学の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の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

② 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を一斉定時退庁日とします。

③ 事務の簡素合理化の推進

効率的な事務が遂行できるよう、業務量の見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化や外部委託による簡素化等に取り組み、事務の簡素合理化を図ります。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

所属長が率先して一斉定時退庁を行い、職員も一斉定時退庁の実施徹底を図ります。

⑤ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況や一斉定時退庁の実施状況を各所属長が把握し、必要に応じて職員への指導を行うなど勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、次の①から③に掲げる取組を実施し、職員の実業に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。

① 年次休暇の取得の促進

各職場において、職員が年間の事務計画を把握し、計画的に事務を進め、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い職員のある課については、勤務状況や休暇取得の阻害要因を明らかにするため所属長がヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行い、改善に努めます。

★目標

全職員の年次有給休暇（20日）の取得率 70%以上を目標とします。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇の取得の促進を図ります。

(6) 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

職員が仕事中心の生活とならないよう、仕事と生活の調和を推進します。

また、職員が性別により差別されることなく能力を十分発揮できるよう、職員の育成等、男女の均等な機会及び待遇の確保に取り組みます。

(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採られた行動については、適切な評価が行える制度の構築を図ります。

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

子どもを連れた来場者がある場合を想定し、トイレ等の配置がわかりやすい案内表示に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への参加を希望する職員の当該活動への参加を積極的に支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

管内小学校等の社会見学や職場体験学習等、子どもの体験活動について引き続き支援します。

また、一般を対象とした施設見学や各工芸教室を家族で学習する機会として活用されるよう、広報紙やホームページを利用して周知します。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、公務に関し自動車の運転を行う職員は、乙訓環境衛生組合公用車管理規程第3条の規定に基づき、交通法規を遵守し、安全運転を徹底します。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

一般財団法人京都市市町村職員厚生会が実施するレクリエーション活動等の参加について、職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように支援します。