

第2次柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合  
特定事業主行動計画

平成27年度から平成31年度  
(前期5ヶ年計画)

平成27年3月

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合

## はじめに

少子化が急速に進行していく中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、10年が経過しました。この法律は国、地方公共団体、企業などの主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものであり、今日までに「イクメン」に代表される育児参加の意識や、「待機児童ゼロ」に代表される子育て環境の変化があり、この10年間の取り組みにより仕事と子育てが両立できる環境の整備等が一定程度進んだところです。

しかし、現在の日本は、今なお「人口急減・超高齢化」へと向かっており、この流れを変えなければ持続的・安定的な成長軌道に乗ることはできないと考えられていることから、有効期限が10年間であった次世代育成支援対策推進法が、更に10年間延長されることとなりました。

次世代育成支援対策推進法において地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員を対象とした子育て支援のための計画を策定し、実施することとしています。この法律に基づき、本組合では平成17年度から平成26年度まで10年間を前期・後期に分けて「特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできましたが、今回、職員や社会の子育てに関するニーズや状況、法律の改正等を踏まえ、新たな10年のスタートとなる前期計画、「第2次柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合特定事業主行動計画(平成27年度から平成31年度)」を策定しました。

この計画により、職員の各家庭における仕事と生活の両立・仕事と子育ての両立を支援し、また、職員1人1人がこの計画を自分自身に関わることとして捉え、共に助け合いながら職場を挙げて環境を形成していくことを目標としています。

そして、この計画を通じた取り組みが、ひいては我が国における職場環境の変革につながることを願っています。

平成27年3月

柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合管理者

## 《目次》

### I 行動計画策定の趣旨

- 1 次世代育成支援対策推進法とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

### II 行動計画策定の概要

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 3 計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 計画の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 5 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 6 実施による効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

### III 行動計画の内容

- 1 勤務環境の整備に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 その他次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・・・・・・・ 11

### IV 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12



## I 行動計画策定の趣旨

### 1 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法は、社会を構成する全ての主体、つまり、国・自治体・事業主・国民の全てに、次世代育成支援対策を推進するという責務を課しました。「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備のための取り組みをいいます。（同法第2条）

この目標の達成に向け、国及び地方自治体は次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努め、事業主は両立支援のための労働環境や労働条件の整備を図り、国民は次世代育成支援対策を十分に理解し、国又は自治体に協力するという責務が課せられたのです。

次世代育成支援対策推進法においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあっては、法第8条第1項の市町村行動計画を策定し、都道府県にあっては、法第9条第1項の都道府県行動計画を策定し、国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものにあつては、法第12条第1項の一般事業主行動計画を策定し、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主にあつては、その策定に努め、また、国及び地方公共団体の機関等にあっては、法第19条第1項の特定事業主行動計画を策定することとされており、主務大臣はこれらの行動計画の策定に関する指針（行動計画策定指針）を定めることとされています。

特に、国や地方公共団体の機関が策定する特定事業主行動計画は、企業が策定する一般事業主行動計画の模範となるべきものであるとともに、国や地方公共団体の各機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着のためにも重要です。各機関においては、可能な限り定量的な目標を掲げた総合的、具体的かつ実効性のある行動計画を策定し、主導的に取り組んでいくことで社会全体における次世代育成支援対策の牽引役として、積極的に取り組みを推進していくことが必要であるといわれています。

また、行動計画策定指針は、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の指針となるべき、（1）次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、（2）次世代育成支援対策の内容に関する事項、（3）その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めたも

のです。

## 2 基本的な考え方

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が平成26年4月に改正されました。この行動計画策定指針を踏まえ、次の視点により取り組みます。

### (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革にあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。また、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取り組みが必要です。

その際、特に男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得率を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進していくことが重要です。

また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の時間外勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取り組みを推進していくことが重要です。

### (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員ニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みが必要です。

### (3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、機関全体での理解の下に取り組むを進めることが必要です。このため、地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要です。

### (4) 機関の実情を踏まえた取り組みの推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要です。

特に、国や地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状を鑑み、改めて非常勤職員等が取り組みの対象であることを認識した上で、取り組みを進めていくことが重要です。

### (5) 取り組みの効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。

### (6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員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の環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取り組みを推進することが必要です。

### (7) 地域における子育ての支援の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域にお

ける子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取り組みを推進することが必要です。



## Ⅱ 行動計画策定の概要

### 1 計画の目的

○職員が仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、行動計画を策定し、公表することとします。

### 2 計画の期間

○平成27年4月1日から平成32年3月31日まで（5年間）

平成17年度から10年間の時限立法であった次世代育成支援対策推進法が平成27年4月1日から10年間延長されました。

この行動計画は、延長された10年間のうち平成27年度から5年間の前期計画期間として策定しています。

### 3 計画の目標

- 現行制度の周知徹底
- 現行制度の活用拡大
- 新たな子育て支援の取り組み

### 4 計画の対象

○行動計画は、原則として組合職員をはじめ、再任用職員・臨時職員・非常勤職員等、全ての職員を対象とします。

※育児休業、特別休暇などの計画の各項目については、雇用形態（常勤、臨時、非常勤等）により適用が異なります。

### 5 計画の概要

#### 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

- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 超過勤務の縮減
- (5) 休暇の取得の促進
- (6) 子育て休暇の取得促進
- (7) 育児休業等の子育てを行う職員等に対する支援（新規）
- (8) 配偶者同行休業制度の検討（新規）

## 2 その他次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- (2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

## 6 実施による効果

○「人口急減・超高齢化」の進行に対し、人々が希望通りに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服し社会全体が持続的・安定的な成長へ向かうことができます。

### Ⅲ 行動計画の内容

#### 1 勤務環境の整備に関する事項

##### (1) 休暇・休業取得計画モデルの作成

＜目標＞職員が子育てに積極的に参加できるよう、望ましい休暇・休業のあり方、特に男性職員の育児休業などを検討し、モデルを示すことにより、各職場において実践につながるようにします。

＜方策＞平成27年度中に育児参加のための休暇・休業取得計画モデルを作成し、職員に周知します。

##### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

＜目標＞①母性保護の特別休暇 取得を促進します。

②保健指導又は健康診査の特別休暇 取得率を100%とします

③通勤緩和の特別休暇 取得を促進します

④育児時間の特別休暇 取得を促進します

＜方策＞所属長あて通知などにより、次の特別休暇の周知徹底を図ります。

①女性職員が保健所、市町村及び病院等の主催する母親学級へ参加するため勤務しないことが相当であると認められる場合

【在職中1回1か所とし、所定の単位のコースを受講するために必要と認められる期間】

②妊産婦である女性職員が母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことが相当であると認められる場合

妊娠6月まで 4週間に1回

妊娠7月から9月まで 2週間に1回

妊娠10月から出産まで 1週間に1回

出産後1年以内 1回

(医師の指示の場合は指示された回数)

③妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑のためその母体の健康維持に重大な支障を被るおそれがある場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき

【1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる期間】

- ④職員が生後満1年に達しない子の育児のため勤務しないことが相当であると認められる場合（男性職員が育児をする場合においては、その配偶者が育児をすることができないときに限る。）

【1日2回とし、1日を通じて1時間の範囲内の期間】

（3） 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

＜目標＞①妻の出産の特別休暇（3日）の完全取得率を100%とします。（育児休業中の職員は除く）

②妻が産後期間中の男性職員の育児休業の取得を促進します。

＜方策＞①所属長あて通知などにより、次の特別休暇の周知徹底を図るとともに年次休暇取得の促進を図ります。

職員の妻が出産する場合で、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

【職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における3日の範囲内】

☆男性職員は、上記の妻の出産の特別休暇（3日）と併せ、年次休暇を2日以上取得するなどして、子育てに積極的に参加しましょう。

②男性職員が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得できるいわゆる産後パパ育休について、制度の周知を図ります。

（4） 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

＜目標＞①男性職員の育児休業取得率を15%とします。

②部分休業の取得を促進します。

＜方策＞育児休業等の制度を整理して周知徹底します。

平成22年度の改正により配偶者が常態として子を教育できる場合でも育児休業や部分休業を取得できるようになったことや、産後パパ育休について制度の周知を図ります。

育児休業中の代替は、臨時的職員を任用するとともに、産前・産後の期間中等においても、職場の状況により弾力的に臨時職員の任用

を行い、職場全体で子育てする職員を応援できる環境を作ります。

#### (5) 超過勤務の縮減

<目標>①時間外勤務の縮減に取り組めます。

②時間外勤務の免除及び深夜勤務の制限の申請促進等の取り組みにより、子育ての期間中の職員の時間外勤務を減らし、子どもとのふれあいの時間を確保します。

<方策>①時間外勤務時間数の枠配分を行うことで、事務改善や所属内での事務分担の見直し等による計画的な業務執行を促し、時間外勤務の縮減に努めます。

②子育て期間中の職員に対する業務分担の配慮を行います。

##### ・時間外勤務の免除

3歳までの子を養育する職員が請求した場合、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定勤務時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないとする制度

##### ・深夜勤務の制限

小学生就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午後5時までの間）における勤務をさせてはならない。

##### ・子育て期間中の職員に対する業務分担の配慮

管理監督者は、時間外勤務時間数が多くなならないよう、子育て期間中の職員に対する業務分担を配慮することとします。（月16時間以内、かつ年192時間以内を目安とします。）

#### (6) 休暇の取得の促進

<目標>①年次休暇 平均取得日数を14日とします。

（参考 平成25年度：9日）

②夏季休暇 子育て中の職員の取得率を100%とします。

その他の職員についても80%以上とします。

<方策>各所属において、職員1人月1日、年間12日以上を取得を目安として、計画的に業務を執行し、休暇を取得しやすい環境を整備する

ことで、休暇の取得促進を図り、家族とのふれあいや子育ての時間を確保できるようにします。

(7) 子育て休暇と取得促進

<目標> 子育て休暇の取得率を80%とします。

<方策> 所属長あての通知などにより、子育て休暇の周知徹底を図るとともに、特に男性職員の取得促進を図ります。

義務教育終了前の子どもを養育する職員が、その子の「看護」、「健康診査・予防接種」及び「授業参観や入学式・卒業式等の学校行事」のために取得できる休暇で、対象となる子が1人の場合一の年度において7日、対象となる子が2人以上の場合一の年度において10日取得できます。

(8) 育児休業等の子育てを行う職員等に対する支援（新規）

<目標> 本人や配偶者が出産を予定している職員や育児休業中の職員等に対する情報提供等に支援を行います。子育てや職場に関する不安を解消し、制度を利用しやすい環境をつくります。

<方策> 子育てに関する各種制度を利用する前には、利用中の職員への制度の周知や情報提供を行います。また、相談をおこなう窓口を設定し、相談しやすい雰囲気をつくります。

(9) 配偶者同行休業制度の検討（新規）

<目標> 配偶者同行休業制度について調査・研究し、導入に向けて検討していきます。

<方策> 職員が、外国での勤務等により外国に住所または居所を定めて滞在するその配偶者と当該住所又は居所において生活を共にするとき、公務の運営に支障がないと認める場合に、職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、3年を超えない範囲内で条例で定める期間休業できる制度。

## 2 その他次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

<目標> 地域貢献のための休暇を奨励します。

<方策> スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある方には、機会を与えて積極的に参加させることとします。子どもの健全育成、子育て支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援するため、地域貢献のための年次休暇の促進を図ります。

### (2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

<目標> 職員の家庭環境への理解と参画の促進を図ります。

<方策> 保護者でもある職員は、子どもとの交流時間の確保や家庭教育に関する学習機会への参加が厳しい状況にあるため、職員に対し家庭における子育てやしつけのヒント集（文部科学省で作成している「家庭教育手帳」）など、家庭教育への理解と参考となる情報や、生涯学習に関するイベント・講座情報などを提供します。

## IV 参考資料

### 1 行動計画の目標

休暇等の種別	内 容	目 標
特別休暇	母親学級	取得促進
	保健指導又は健康診査	取得率 100%
	通勤緩和	取得促進
	育児時間	取得促進
	妻の出産	取得率 100%
	子育て休暇	取得率 80%
育児休業等	部分休業	取得率 30%
	男性職員の育児休業	取得率 15%
時間外勤務	時間数	縮減促進
	所定外労働の免除 深夜勤務の制限申請	申請促進
年次休暇	平均取得 (平成25年度 9日)	取得促進 14日
夏季休暇	子育て中の職員	取得率 100%
	その他職員	取得率 80%



2 子育てに関する休暇制度等一覧

※各制度の内容は、平成27年4月1日現在のもの

		要件・内容	取得期間・取得単位等
特別 休暇	母親学級	女性職員が、保健所、市町村や病院等の主催する母親学級へ参加する場合	在職中1回1か所とし、所定のコースを受講するため必要と認められる期間 1日、1時間、1分を単位として必要に応じて取得
	保健指導 又は 健康診査	妊娠した女性職員が、妊娠中又は出産後1年以内に母子健康法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合	妊娠6月まで 4週間に1回 妊娠7月から9月まで 2週間に1回 妊娠10月から出産まで 1週間に1回 出産後1年以内 1回 ☆医師の指示の場合は指示された回数 1日、1時間、1分を単位として必要に応じて取得
	通勤緩和	妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑が、母体の健康維持に重大な支障があると認められる場合	1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる期間
	産前・ 産後	出産する場合	産前：産前56日間 (多胎妊娠の場合は、産前98日間) 産後：出産日の翌日から56日間
	妻の出産	妻の出産に伴う入院の付き添い等をする場合	妻が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間までの間の3日
	育児時間	生後1年に達しない子を養育する職員がその子の授乳やその他の世話をする場合 ※男性職員の場合、その配偶者が育児をすることができないときに限る	子が1歳に達するまで 原則1日2回とし、1日を通じて1時間の範囲内
	子育て 休暇	義務教育終了までの子を養育する職員がその子の看護、健康診査、健康診断、予防接種の付き添いを行う場合、又は授業参観や入学式・卒業式等の学校行事に参加する場合	子が義務教育終了まで 対象となる子が1人の場合は、一の年度7日 対象となる子が2人以上の場合は、一の年度10日
育児 休業等	育児休業	3歳未満の子を養育する場合に認められる休業 配偶者が育児休業中や子を養育できる等の状況に関わりなく取得できる	子が3歳に達するまで
	産後パパ 育休	男性職員が配偶者の出産の日から57日以内に最初に育児休業をした場合は、特別な事情がなくても再度の育児休業ができる制度	男性職員が配偶者の出産の日から57日以内に取得する最初の育児休業
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度	子が小学校就学の始期に達するまで 勤務時間の始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間以内(30分単位)
その他	深夜勤務 の制限	職員が小学校就学の始期に達する子を養育するために請求した場合に、公務の運営に支障がある場合を除いて、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで)の勤務を制限する制度	子が小学校就学の始期に達するまで
	時間外勤務 の制限	職員が3歳に満たない子のある職員について、当該子を養育するために請求した場合には、所属長は公務の運営に支障がある場合を除き、時間外勤務を制限する	3歳に達するまで