

# 掛川市・菊川市衛生施設組合特定事業主行動計画

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）第15条に基づく特定事業主行動計画

令和3年4月1日

掛川市・菊川市衛生施設組合

## 目 次

### I 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）

#### 第 15 条に基づく特定事業主行動計画

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	具体的な取組内容	
	○男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進	2
	○時間外勤務の縮減	3
	○休暇取得の促進	4

## I 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）

### 第 15 条に基づく特定事業主行動計画

#### 1 はじめに

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活における活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることをかんがみ、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年 8 月に成立しました。

同法において、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について行動計画を定め、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することとされていることから、掛川市・菊川市衛生施設組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を定めます。

#### 2 計画期間

本計画については、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間で計画期間とします。

#### 3 計画の推進体制

本計画の円滑な推進を図るため、取り組みの実施状況、達成状況の点検、計画の変更等について掛川市・菊川市衛生施設組合幹事会において協議することとします。

## 4 具体的な取組内容

### ○ 男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進

子の誕生という喜びを実感して、子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、該当者がある場合は妻の出産に係る休暇や男性職員の育児休業の取得について努めます。

#### ア 妻の出産に係る休暇の取得促進

出産時の配偶者を支援するため、「妻の出産に係る特別休暇」を取得するよう周知徹底を図ります。

#### イ 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業取得に対しては、認識を少しずつでも改めながら、男女を問わず、直接子育てを担う期間を持つことへの価値観や職場の雰囲気醸成するため、男性職員の育児休業の取得を促進します。

以上のような取り組みを通じて、「妻の出産に係る特別休暇」の取得率を 100%、育児休業の取得率を男性 10%とします。

【参考】 「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成 19 年政労使調印）」において、平成 29 年における社会全体の達成目標（水準）として、男性の育休取得率を 10%と設定しています。

## ○ 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが、時間外勤務は本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、次の取組み等により、職場全体で時間外勤務の縮減に努めます。

### ア 子育て中の職員の深夜における勤務への配慮

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員から、深夜における勤務等の制限について請求があったときは、その業務量に留意して勤配の配慮を行うとともに、深夜における勤務等を原則命じないこととします。

### イ 定時退社の徹底

臨時又は緊急の必要がある場合を除いて、原則、時間外勤務を行わないようにします。

### ウ 計画的な業務遂行、事務改善

勤務時間内に仕事を完結するため、計画的な業務遂行に努めるとともに、事務の簡素化・効率化による勤務時間内の事務効率の向上を図り、不要不急な時間外勤務の抑制に努めることとします。

### エ 時間外勤務縮減のための意識啓発

職員一人ひとりが目的意識を持って時間外勤務の適正な管理に取り組むことができるよう、意識啓発を図ります。

### オ 勤務時間管理の徹底

時間外勤務の状況を把握し、その結果に基づき、適切な対策に取り組めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数が月 15 時間年間 180 時間を超えないように努めます。

【参考】 人事院指針等に定める上限目標時間は、360 時間とされています。

## ○ 休暇取得の促進

子育て中の職員を始め、すべての職員が休暇取得に抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するため、年次有給休暇の取得促進を図ります。次の取り組み等により、職場全体で休暇取得を推奨及び取得に努めます。

### ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、週休日の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

### イ 連続休暇等の取得の促進

週休日を利用した連続する休暇を設ける等、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や家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。

### ウ 子どもの看護のための特別休暇

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

### エ 休暇取得管理の徹底

職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、その結果に基づき、年次休暇等の取得促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年次有給休暇取得日数が年 12.0 日以上となるように努めます。