

東総地区広域市町村圏事務組合特定事業主行動計画（第4次）

1 はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、次世代育成支援対策推進法が制定され、同法に基づき当組合では平成18年3月に特定事業主行動計画を策定しました。

この行動計画に基づき、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮出来るよう、職場を挙げて支援する環境の整備に努めてきました。

これまでの計画と目標の達成状況を踏まえ、職員の子育てに対する更なる意識の向上と安心して子育てができる職場づくりを推進するため、第4次特定事業主行動計画を策定しました。

2 計画期間

令和5年2月27日から令和7年3月31日までの間を計画期間とします。

3 実施体制

「行動計画」の実施状況は、年度ごとに点検します。その際「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、必要に応じて速やかに計画を見直します。

4 子育てしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

注：「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知徹底を図ります。

さらに、所属長が、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員へ積極的な利用を働きかけます。

(2) 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 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その

職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

また、周りの職員に対しては、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けるよう促します。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、会計年度任用職員等の採用により、代替要員の確保に努めるようにします。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

② 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、後任配置又は会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長は、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員の求めに応じて、職場や業務の状況について適切な情報提供を行います。

また、同僚や友人に対しては、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、職員の復帰を職場全体でサポートするように促します。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇などと年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ このような取組を通じて、父親の出産、子育てに係る特別休暇の取得率を、令和6年度までに100%にします。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業等の取得を促すとともに、特に母親の産後8週間は、父親が積極的に育児休業を取

得することができる職場の環境づくりに努めます。

また、周りの職員に対しては、特定の職員に負担がかかることのないように職場内の仕事の分担の見直しなどに努めます。

(5) 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、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握したうえで、個々の職員に対して指導するとともに、定期的に所属長による職員への業務進行状況の確認を行うなど、超過勤務の縮減に努めます。

② 一斉定時退庁日の実施

「定時退庁日」を設定し、定時退庁を促します。

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

※ このような取組を通じて、令和6年度までに職員の年次休暇の平均取得日数を10日(50%)、特に、子育て中の職員の年次休暇の平均取得日数を16日(80%)以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇(年間7日以内、2人以上養育している場合には10日以内)や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

(7) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

(8) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

(9) 新たな勤務形態の検討

平成28年4月、国において、フレックスタイム制が導入されました。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響で、時差出勤やテレワークの推進が地方公共団体にも呼びかけられました。これらの制度はライフステージに合わせた柔軟な働き方ができる選択肢となります。当組合においては、関係市の状況を踏まえ、公務運営の維持に配慮した上で、今後導入を検討します。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子ども達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、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加できる職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

各機関におけるレクリエーション活動の実施にあたって、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮に努めます。

6 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子高齢社会が進む中、男女共に子育てをする職員が子育てに喜びを実感し、仕事と子育ての両立を図ることで、子どもを安心して産み育てることのできる社会へ導いていくことが必要です。そのためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

この計画を通じて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」が更に推進されるよう期待します。

令和5年2月27日

東総地区広域市町村圏事務組合
管 理 者 米 本 弥 一 郎