

御坊広域行政事務組合特定事業主行動計画

令和元年10月1日

御坊広域行政事務組合管理者

1. はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られた時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法律の有効期限が令和7年3月末まで延長されました。

当組合におきましても、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、この行動計画を策定します。

2. 計画の期間

令和元年10月1日から令和7年3月31日までとします。

また、この計画は、今後必要に応じ適宜内容の見直しを行うものとします。

なお、実施時期については、各項目のうち実施時期を特に明示していない場合、令和元年10月1日から実施するものとします。

3. 計画の推進体制

- ① 仕事と子育ての両立等についての相談などを行う窓口を総務課に設置します。
- ② 職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら、日頃の業務に取り組むことが必要であり、より一層の意識向上に努めます。
- ③ 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容及び各種制度を周知徹底します。

4. 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気全員で作るよう努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知
妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続や経済的な支援等について情報提供を行います。また、育児短時間勤務や部分休業の有効的な活用を推進します。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり
職場優先の環境（例えば、「育児よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。
- ③ 男性の育児休業等の取得促進
男性も育児休業等が取得できることについての制度の周知等を行います。また、配偶者が出産された場合には、個別に手続きについての情報提供を行います。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
ア 育児休業中は職場から離れていますので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。職場の上司をはじめ同僚は、休業中の職員に広報誌や通達等の送付を行うなど最近の業務の状況を知らせるとともに、休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすいようなメッセージを送るよう心がけます。
イ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートするように心がけます。
ウ 育児休業からの円滑な復帰のための手段として、育児休業短時間勤務や部分休業の活用の周知と、取得しやすい環境づくりのための職場全体でのサポートに心がけます。
- ⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
ア 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

イ 仕事と生活の調和の推進に関する研修の実施を検討します。

⑥ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所・幼稚園送迎等を行う職員に配慮して勤務体制を割り振るようにします。

◎ 以上のような取り込みを通じて、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業を含む。）の取得率を令和7年度までに

男性 10%

女性 100%

にします。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員に共通した課題であるが、特に子育て支援の観点から、超過勤務の一層の縮減は不可欠である。

① 超過勤務の制限の徹底

ア 小学校就業始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知をするとともに、定時退庁を徹底させるため、業務管理職員が巡回指導を行い、早期退庁を促すとともに、業務管理職員が職員の手本となるよう自ら定時退庁するようにします。また、超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

イ 周りの職員と声を掛け合って退庁するようにします。

② 業務の簡素合理化の推進

ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。

イ 職員1人1人が問題意識を持って、効率的な業務の遂行を心掛けます。

ウ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議・打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けます。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各職員は業務処理計画を作成し、超過勤務命令・超過勤務を本当に今日しなければならないか考えるようにします。

イ 超過勤務をしなくてすむように、各職員がお互いに助け合うようにします。また、業務管理職員は「お互いに助け合うのがあたりま

え」というような雰囲気づくりを心掛けます。

(5) 休暇の取得の促進

なかなか休暇が取れないというのは、子育て中の職員はもちろん、すべての職員の悩みです。この計画は子育て支援の観点から策定したものです。以下の内容をすべての職員の休暇取得の促進に役立てます。

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るようにします。

イ 業務管理職員は、毎月の休暇報告書にて部下の年次休暇の取得状況を把握して、計画的な年次休暇の取得を指導するようにします。

ウ 各部署の年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

エ 業務管理職員は、年次休暇が取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

② 連続休暇等の取得促進

ア 業務管理職員は、例えば、次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得し連続休暇を取るように、強く働きかけます。

(例) ゴールデンウィーク

年末年始

月曜日や金曜日

国民の祝日や夏期休暇の前後

入学式、卒業式、授業参観、発表会、運動会などの学校行事やPTA活動

職員やその家族の誕生日、結婚記念日

子どもの予防接種、健康診査等

イ ゴールデン・ウィークやお盆期間等における、行事や会議を自粛します。

◎ このような取り込みを通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの取得日数、平成30年平均10.3日を令和7年平均15.0日(目標)と増加させます。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

小学校就学始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇制度(年間5日又は10日)について、より一層の周知を行うとともに、この特別休暇や年次休暇を活用して、子どもの突発的な病気の際には、100%休暇を取得できるよう、職場の環境づくりに努めます。

④ 育児参加のための特別休暇の取得促進

妻の出産休暇期間における夫の育児への参加のための特別休暇制度（年間5日）が導入されています。この特別休暇や年次休暇を活用して、夫の積極的な育児への参加を職場全体で引き続き支援するようにします。

2 その他次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

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職員もいます。このような職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会をとらえて体験活動等への参加（年次休暇等）を積極的に支援します。

② 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に、地域住民等の自主的な防犯活動、少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の年次休暇を利用して積極的な参加を支援します。

○ いずれも業務管理職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動には、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

5. おわりに

この計画を実施することによって、御坊広域行政事務組合職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるよう努力します。