

次世代育成支援特定事業主行動計画

令和3年4月

黒川地域行政事務組合理事会

黒川地域行政事務組合消防本部

黒川地域行政事務組合教育委員会

I 総論

1. 目 的

急速な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律では、各地方公共団体や事業主などが各々の立場で地域における次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の形成を図ることを目的とした「特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めることが義務付けられました。

本組合においても、次世代育成支援対策推進法の規定に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と家庭を両立させ、子育てをしていくことが出来る勤務環境の形成と、子どもの体験活動の支援を通じ子どもの健全育成を図るため、平成29年6月から令和3年3月までの計画を策定し、取り組みを行ってきました。

このたび、新たに令和3年度からの指標となる計画を策定したものであり、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることで捉え、互いに協力しあって、子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に向けた取組を一層に進めていきます。

2. 計画期間

今回の計画期間は、令和3年度から令和6年度までの4年間の計画とします。

II 具体的な実施内容

1. 職員の勤務環境の形成

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の観点から、妊娠中及び産後1年未満の女性職員について次の取組を行う。

- (1) 特別休暇等の制度や共済組合による出産費用の給付等、経済的支援措置について周知の徹底を図る。
- (2) 妊娠中の職員の健康管理や安全に配慮し、必要に応じて仕事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に配慮する。

2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

男性職員が配偶者の出産前後、出産時及び子どもの看護等をする場合に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知を徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた

取得しやすい職場の環境づくりに努める。

3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員一人ひとり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る。

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図る。
- ② 男性職員も育児休業等を取得できることについての周知を図る。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、所属課において仕事の分担の見直しを行う。
- ② 管理職等から職員に対して、育児休業等の制度の趣旨を周知徹底させ、職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりを行う。
- ③ 育児休業等の取得を希望する職員に対し、経験者に関する情報提供を行い、不安の軽減を図る。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中に職員に対する定期的な情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行う。
- ② 復帰する際には、管理職等は円滑に復帰できるように支援する。

(4) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 所属内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

4) 時間外勤務の縮減

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、所属長に指導を徹底するとともに、次の取組を図る。

- (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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- (2) 定時退庁日を設定し、実施徹底を図る。
- (3) 時間外勤務の多い所属に対しては、所属長への指導を行い、時間外勤務縮減に関する意識啓発に努める。

5) 休暇取得の促進

職員が休暇を取得することに抵抗を感じることがないように、次の取組により職場環境を整え、一人でも多くの職員が子育てに関わることができるよう努める。

- (1) 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- (2) 計画的な年次有給休暇の取得を図るため、各課の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努める。
- (3) ゴールデンウィーク期間・夏季休暇や国民の祝日を組み合わせて年次有給休暇を取得することによる連続休暇の促進を図る。
- (4) 小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、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する。

2. その他の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

- (1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- (2) 子どもが参加する各種学習会等の行事において、講師・ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援することに取り組む。
- (3) 地域の子どもの対象とした職場見学会を実施するなど、子どもとふれあう機会の充実を図る。

Ⅲ おわりに

少子化や核家族化の進展、勤務形態の多様化などにより、職員の子育て環境は、今後さらに変化していくことが予想されます。

この行動計画を実践することによって、職員が次世代育成の重要性を強く認識し、より働きやすい職場を一体となっていくことで、仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう願っています。