

八幡浜地区施設事務組合 特定事業主行動計画

平成28年 4月 策定

令和 2年 3月 改訂

令和 3年 3月 改訂

八幡浜地区施設事務組合長

八幡浜地区施設事務組合消防長

I 行動計画の趣旨

少子化及び人口減少が急速に進行していることから、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。この法の成立を受け、国・地方公共団体・事業主等がそれぞれの責務を明らかにした上で、次代を担う子供が健やかに生まれ育成される環境の整備に取り組むこととなりました。さらに、平成27年8月には女性活躍推進法が成立し、女性の採用や昇進の機会を増やすことで活躍を推進するとともに、ワークライフバランスに必要な環境整備について取り組みを強化する方向性が出されました。

当組合では、こうした状況を踏まえ、次世代育成支援法および女性活躍推進法に基づいた特定事業主行動計画を策定し、少子化と人口減少を克服することを目指す子育て支援社会づくりの実現と女性のさらなる社会進出を助長するため、職員一人ひとりが、仕事と生活の両立を図ることができる職場環境が作られるよう取り組みを進めていきます。

II 行動計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は、平成27年に10年間延長され令和7年3月31日までとなりましたが、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいほか、女性活躍推進法についても、10年間の時限立法ではあるものの、次世代育成対策推進法との同調を図る必要性があることから、平成28年4月1日から令和2年3月31日までの4年間を前期、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を後期の行動計画期間としています。

なお、計画に掲げている数値目標は、今回計画期間の最終年度である令和6年度の達成目標としていますが、必要に応じて見直しを行います。

III 行動計画の推進体制

「次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく八幡浜地区施設事務組合特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、各年度において計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、改善策の検討及び必要に応じた計画の見直しを行っていきます。その際、各種取り組みが次世代育成支援対策および女性活躍推進として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させるPDCAサイクルの確立に向けて取り組みます。

また、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置し、職員のニーズの把握に努めるとともに、啓発のための研修、講習の実施、資料の作成・配布等を行います。

す。

なお、行動計画の推進にあたっては、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に鑑み、改めて臨時・非常勤職員等を含む全ての女性職員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きます。

※PDCAサイクル…計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル

IV 行動計画の具体的な内容

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 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から、当組合において設けられている特別休暇の制度について、パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図ります。

- ・妊娠中又は、出産後の女性職員の健康診断等
- ・妊娠中の女性職員の休息又は補食
- ・妊娠中の女性職員の通勤緩和
- ・妊娠障害休暇
- ・育児休暇（生後1歳に達しない子、1日2回30分ずつ 男性も可）

② 母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法(昭和22年法律第49号)において設けられている制度について、パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用の促進を図ります。

- ・危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の3)
- ・産前産後休暇(労働基準法第65条)
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限(労働基準法第66条)

③ 母性保護等に係る業務の軽減

母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるよう、業務分担の見直しを行います。

④ 上記①～③の推進項目を実施するための環境整備

上記①～③に掲げる推進項目に係る制度等について、その実現には周囲の職

員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当部署の長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員がこれらの制度の活用を容易とするよう環境整備を行います。

⑤ 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底

出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、個別に該当者に連絡をして、その制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

① 育児のための休暇取得の推進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）及び育児参加のための特別休暇（5日間）の取得を推進します。

令和6年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び、育児参加のための休暇の取得割合を100%とします。

② 管理者は、父親となる職員に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。

(3) 育児休業等をしやすい環境の整備等

① 育児休業等の周知

職員が安心して育児休業等を取得できるよう関係制度の周知に努めます。

特に、男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得を促進する取り組みを実施します。

また、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、職員に対して周知します。

② 育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談をパンフレットの配布等で情報提供することにより、育児休業の取得の促進を図ります。

③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備

育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当部署の長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行います。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業の取得に際し、所属内の人員配置等によって、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得の促進を図ります。

令和6年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上とします。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

① 女性職員を対象とした管理職登用に向けた取り組み

- ・ 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ・ 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ・ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援

令和6年度までに課長補佐相当職以上の女性職員の配置

② 管理職等を対象とした取り組み

- ・ 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取り組み
- ・ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取り組み

(5) 時間外勤務の縮減

- 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深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度の周知徹底

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、パンフレットの配布等を行い、その認識率を100%に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

1月24時間、1年150時間以内の時間外勤務の徹底

- ② 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務縮減の意識啓発

所属長の指揮のもと、職員1人1人が業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

- ③ 時差出勤制度の導入と活用を検討

職員のワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率の向上及び時間外勤務の縮減に資するため、時差出勤制度の導入と活用について検討します

人事院の定める超過勤務の原則上限（1月45時間、1年360時間）以内の徹底

(6) 休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇・夏季休暇の取得の推進

人事担当部署の長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、目標を定めた計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ります。さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備します。

- ② 年次有給休暇・夏季休暇の連続取得の促進

ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間において、年次有給休暇又は夏季休暇を組み合わせることによる連続休暇の一層の促進について、所属長に対し

周知を図ることにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

③ 子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

④ 家族記念日における年次有給休暇の取得の促進

子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

⑤ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇について、パンフレットの配布等を行い、その制度の周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図ります。

令和6年度までに、職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数を平均15日以上とします。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(8) 異動についての配慮

勤務地によって、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、その異動について配慮に努めるものとします。特に異なる勤務地の異動を命じる場合は職員の実状に応じた配慮を行うようにします。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、パンフレットの配布等を行うことにより、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行います。

(10) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の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・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う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します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。