

次世代育成支援対策推進法に基づく 伊勢広域環境組合特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

伊勢市と伊勢広域環境組合は、行政機関としての立場から、地域における子どもと子育て家庭を支援すると同時に、一つの事業主の立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たすべく、平成17年度から平成26年度において「伊勢市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定し取組みを行ってきました。

また、平成29年9月には、民間事業者・国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めて「女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、一事業主の立場から女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）の推進に積極的に取り組んできたところです。

今回、この計画の計画期間が満了したことに伴い、新たな計画を策定するにあたり独自の特定事業主行動計画を策定しました。

この計画を着実に実施することにより、職員全員が次世代育成の重要性を認識し、仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）を実現できる職場づくりを推進していきます。

令和4年10月

伊勢広域環境組合管理者

2 計画期間

令和4年10月1日から令和7年3月31日までとします。

3 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を効果的に推進するため、職場における意識改革を進め、計画の周知徹底を行い、すべての職員が職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととします。

- ① 書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施し、すべての職員に行動計画の内容を周知徹底します。
- ② 本計画の実施状況については、年1回以上現状把握を行い、その後の実施や計画の見直しを図ります。

II 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妊娠・出産に関する制度、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るため、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度説明を行い、また、各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを配布します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場の中での業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対して、時間外勤務・深夜勤務を命じる場合には、業務に支障のない範囲で、本人の意思を最大限尊重します。
- ④ 妊産婦が適宜休息し、又は補食するための時間を取れるように配慮します。

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ① 育児参加休暇の取得推進を図ります。
- ② 出産補助休の取得促進を図ります。
- ③ 妊婦検診・子どもの健康診断・予防接種等における父親の年次有給休暇・子の看護休暇等の取得促進を図ります。
- ④ 配偶者が産後休暇を取得中に、父親となった職員が育児時間を取得することを促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度説明を行い、また、各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを配布します。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
- ④ 配偶者の産後休暇中の男性の育児休業等の取得を促進します。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例を情報収集し、職員に提供を行います。

ウ 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、各課・各係内において業務分担の見直しを行います。
- ② 部課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児期間中の職員に対して、スムーズに復職が行えるよう庁内や課内の情報を伝達します。
- ② 復職時におけるOJT研修や、担当上司からの休業中・復職後の業務説明等を実施します。
- ③ 復職時における不安を緩和するため、育児休業中においては原則として人事異動を行わないものとし、復職後においても、人事異動について配慮するものとします。

オ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の活用

人員配置等によって、育児休業中又は育児短時間勤務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制度の活用による適切な代替要員の確保をします。

また、その際に所属からの要請があれば、代替要員の雇用期間を一定期間早めることで、業務の引継ぎ期間を確保します。

以上のような取組を通じて、次のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

子どもが生まれた女性職員のうち、育児休業等の取得率の100%を維持します。

配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち育児休業等の取得率を20%にします。

※育児休業等とは、育児休業、育児短時間勤務、部分休業を指します。

配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、
配偶者の出産休暇等の休暇取得率80%以上にします。

(4) 超過勤務の縮減

ア 時間外勤務・深夜勤務の制限

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務（1月24時間、1年150時間）及び深夜勤務を制限する制度について周知を図るとともに、やむを得ず時間外勤務及び深夜勤務を命ずる場合には、本人の意思を最大限尊重します。

イ ノー残業デーの徹底等

総務課は、ノー残業デー（毎週水・木曜）を徹底するため、職場点検を実施・強化します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員は、効率的に業務遂行ができるよう自らの業務を見直します。
- ② 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分に検討のうえで実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものを廃止します。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ④ 会議・打合せについては、会議資料の事前配布や電子メールの活用などにより、短時間に効率よく実施できるように努めます。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発など

- ① 36協定締結職場では、これを遵守します。その他の職場でも36協定を準用し、時間外勤務の縮減に努めます。
- ② 総務課は1月あたり45時間、年間で360時間を超える職員がいる部署への指導を徹底し、該当する部署の管理職より改善計画を提出させます。総務課は、提出された改善計画を精査し、職員配置等に配慮します。

- ③ 管理職は、各職員が担当する事業の内容と量を的確に把握するとともに、定期的に事業の遂行状況を聞き取り、慢性的な時間外勤務が発生する場合には、課内異動も含め、事業の再配分を行いません。

オ その他

- ① 管理職は、時間外勤務が多い職員に対して、年次有給休暇の取得を促すなど、健康面における配慮をします。
- ② 時差出勤を取り入れることで、効率的に業務を遂行できる場合は、職場実態に併せて速やかに検討し、導入を目指します。ただし、対象者は最小限にとどめます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員は年間の年次有給休暇取得の目標を設定し、休暇計画表の作成等により、取得促進を図ります。
- ② 管理職は、職員が作成した休暇計画表に基づき、計画どおり休暇が取得されているか状況把握を行い、取得の少ない職員に対しては休暇を促します。
- ③ 管理職は、職員に対して業務予定を早期に周知するなど、年次有給休暇を取りやすい職場の環境づくりに努めます。
- ④ 総務課は、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率の低い職場については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の対策を講じます。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進めます。
- ⑥ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② ゴールデンウィークやお盆期間は、公式会議や各種行事、職場研修などは可能な限り自粛します。

以上のような取組を通じて、次のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

職員一人当たりの年次有給休暇について、
年 12 日以上を取得を目指します

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子の看護休暇を職員に周知を図るとともに、休暇取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境づくりに努めます。

エ 各職場に各種休暇の周知

各種休暇を全職員に周知し、取得の促進を図ります。

(6) 異動における配慮

3歳未満の子どもを養育する職員には異動希望調書等により、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行いません。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 8月17日の「パートナーの日」及び毎月17日の「パートナーの日推進デー」は、家事・子育て支援のための帰宅促進日として定時退庁します。また、そうした取り組みを通じて、バランスよく職場、家庭、ひいては地域社会に参画できる環境づくりを促進します。
- ② 男女共同参画やセクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来場者の多い斎場、リサイクルプラザにおいて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置を計画的に進めます。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来場できるよう、親切的な応接対応等に取り組みます。
- ③ 妊産婦、乳幼児連れ等全ての人が安心して利用できるよう、場内の段差の解消等を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対して、職員が積極的に参加できるよう支援します。
- ② 子どもが参加する学習会等の地域行事において、職員が専門分野を活かして積極的に参加できるよう支援します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故の予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ② 公用車を運転する職員を対象に、交通安全講習会を実施します。
- ③ 地域で行う街頭指導等に、職員が参加できるよう配慮します。

ウ 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるような環境づくりに努めます。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等家庭教育に関する情報の提供を行います。

(5) 「育児に関する・休暇・休業の取得に対する支援プラン」を実施する。

男性職員が安心して計画的に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員が対象職員の意向に基づき以下のとおり取得計画（育児に関する休暇・休業支援プラン）を作成します。

①子の出生予定の把握

男性職員が育児に係る休暇・休業制度を安心して取得するためには、事前に各種制度を把握し、計画的に制度利用を行う必要があることから、所属長は職場内でのコミュニケーション等を通じて子の出生予定の情報を積極的に把握することに努めるものとします。

②育児に関する休暇・休業支援プランの作成

所属長は、部下の出生予定を把握した場合は、育児に関する休暇・休業支援プランを作成させ、各種制度の取得予定の有無及び育児休業等の積極的な活用を促すものとします。