

利根東部衛生施設組合特定事業主行動計画  
(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月1日

利根東部衛生施設組合

## I 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、行動計画を策定し、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度までの時限立法であるが、本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする。

### 3 計画の推進対体制

本計画を実効性のあるものとするため、以下の4点の推進体制を整備する。

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、管理職等を構成員とした「利根東部衛生施設組合行動計画策定・推進委員会」を設置する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う担当者の配置を行う。
- ③ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに職員の個別ニーズを取り込みその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## II 計画推進の具体的な内容

### 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置

妊娠中及び出産後の女性は、妊娠・出産・子育てなどに対して喜びと同時に不安を感じやすく、また、体調も不安定になりやすいので、次のような配慮を行う。

- 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する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置・手続きについて説明する。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子供を持つことに対する喜び

を実感するとともに出産後の配偶者を支援するために、この時期における次に掲げる措置を実施する。

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 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について周知する。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが求められている。男性・女性を問わず育児休業を取得しやすい環境を整備するため、次に掲げる措置を実施する。

- ① 育児休業等に関する資料を職員に配布し、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する。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに業務分担の見直しを行う。
- ④ 育児休業中の職員に対して、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。

## 2 超過勤務の縮減

恒常的な長時間におよぶ時間外勤務は、職員の心身の健康を害し、公務能率の低下を招くだけでなく、職員の家族とともに過ごす時間を減らすことになる。

仕事と子育ての両立を支援するため、次に掲げる措置を実施する。

### (1) 小学校就学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制限の制度の周知徹底を図る。

### (2) 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日の退庁時間の徹底を図り、管理職からの注意喚起及び各職員等の職務互助の強化を図る。
- ② 原則金曜日の定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底を図る。
- ③ 人事担当は、定時退庁ができない職員を把握し、担当課管理職へ定時退庁を指導徹底するよう依頼をする。

### (3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 業務処理計画表を作成し、効率的な事務遂行を図る。
- ② 会議・打合せについては、極力グループウェアや電子メールを活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(4) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減の指針を策定する。
- ② 時間外勤務の状況を人事担当等で把握し、時間外勤務の多い職場に対し事務局長からヒアリングを行った上で、時間外勤務命令者に注意喚起を行う。
- ③ 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

(5) その他

- ① 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させる。
- ② 育児又は介護を行う職員に対する早出遅出勤務の導入を検討する。

### 3 休暇の取得の促進

子育て中の職員は、子どもの病気や行事などで休暇を取得する必要があるため、次に掲げる措置を実施する。

(1) 年次休暇の取得の促進

- ① 職員は年間の年次有給休暇取得目標日数を揚げ、その達成に努める。
- ② 事務局長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ③ 人事担当による取得状況の確認を行い、取得率が低い職員には管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 職員が年次休暇を取得できるよう、相互応援ができる体制を整備する。
- ⑤ 管理職を始め育児のための休暇を取得しやすい雰囲気職場作りを行う。
- ⑥ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

(2) 連続休暇の取得の促進

- ① 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデンウィーク等における公式会議の自粛を行う。
- ④ 以上のような取組を通じて、職員全体の年次休暇（夏季休暇を除く）の平均取得日数16日を目標値とする。「目標達成年度令和4年度」

(3) 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

- ① 子どもの疾病の際などに取得できる看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

- ② 子どもの突発的な病気の際には、特別休暇や年次有給休暇を取得しやすいよう職場全体で支援する。

#### 4 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

子育ては、男性も女性も共に担って行く必要があり、固定的な性別役割分担意識等はその妨げとなるため、これを是正するために次に掲げる措置を実施する。

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

#### 5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

特定事業主として、職員の勤務環境に関する事項のほか、次に掲げる措置を実施する。

- ① 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備として、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交通安全活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ② スポーツ大会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族が参加できるよう支援する。
- ③ 職員に対し、家庭における子育て等の講座や講演会等の実施情報の提供を行う。