

# 徳島中央広域連合次世代育成支援特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 目的

次代の社会を担う子供の健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向けて、平成15年7月に次世代育成支援対策法が制定され、職員を雇用する事業主の立場から、職員の子供たちが健やかに生まれ、育成される環境を整えるとともに、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図られるよう周知や活用のための取り組みを実施してきました。

一方、国においては、同時期に制定された少子化対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処の施策の大綱として「子ども・子育てビジョン」が閣議決定されるとともに、「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けた取り組みにより、一定の効果が見られたものの、まだまだ安心して子どもを産み育てやすい社会を実現したとまでは言えず、次世代育成対策の取組を更に充実していく必要があるとして、法の有効期限を10年間延長しました。これに伴い、当連合においてもこれまでの取組の効果や近年の勤務環境の変化などを踏まえ、平成28年度から実施する新たな行動計画を策定しました。

本行動計画では、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境の改善・充実と職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のため、職員一人ひとりが家庭や地域のとのつながりを得ながら、やりがいや充実感を感じて働くことができる職場作りを目指します。

### 2 計画期間

本計画は、法における今後10年間の集中的な取組のうち、平成28年度から平成32年度までの前期5年間を計画期間としています。

### 3 計画の推進体制

徳島中央広域連合では、次世代育成支援対策を最重点課題のひとつとして位置付け、この計画を効果的に推進するため、行動計画の実施状況を把握・検証し、必要に応じて、規律その後の対策の検討や計画の見直しを図ります。

なお、行動計画の見直しにあつたては、必要に応じて、職員に対して意向調査を実施することとします。

## II 具体程な内容

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直し等を行うことを推進します。
- (2) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。

- (3) 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。
- (4) 出産費用の給付等の経済的支援措置については、該当する職員に通知します。

## 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子ども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、すべての男性職員が取得できる配偶者出産補助休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

### 【目標】

男性職員の育児休業取得を目指します。

## 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- (1) 育児休業中及び育児短時間勤務の職員の業務を既存の人数で遂行することが困難なときは、育児休業者等の適切な代替要員の確保を行います。
- (2) 育児休業等に対する職場の意識改革を図るために、職員全員に対して通知等により定期的に啓発を行うこととします。
- (3) 育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じて、当該部署において業務分担の見直しを行うこととします。
- (4) 育児休業の取得予定者に対して育児休業を取得した場合の手続きや経済的な支援に等について情報提供を行います。
- (5) 育児休業中の職場環境・業務の変化に対応できるよう、復帰前または復帰後の職員に対し、必要に応じて各所属に研修を実施します。
- (6) 女性職員のキャリア形成支援や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を実施するなど、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を推進します。

## 4 時間外勤務の縮減

- (1) 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について充分検討の上実施し、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は廃止することとします。
- (2) 日頃から事務改善について意識を持ち、効率的な事務執行にあたることとし、時間外勤務の縮減のための取組の必要性について、管理職員を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、必要性を精査し縮減のための意識啓発を行います。
- (3) 人事管理部門は、各署・各課室等ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に対する認識の徹底を図ります。
- (4) 小学校就学始期に達する子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

### 【目標】

各職員の1年間の時間外勤務について、人事院指針等に定められた上限目安時間の360時間以上の職員を10%以下とします。

## 5 年次有給休暇等の取得促進

- (1) 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において各所属内部での相互応援ができる体制の整備を推進します。
- (2) 定期的に休暇の取得促進の啓発を行い、職場の意識改革を行います。
- (3) 所属長が部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、経過的な年次有給休暇の取得を指導するよう周知します。
- (4) 各所属内部において、ワーク・ライフ・バランス向上のため、連続した年次有給休暇の取得を促進します。
- (5) 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図り、当該特別休暇の取得を促進します。

### 【目標】

年次有給休暇の平均取得日数を14日（70%）以上とします。

## 6 母性保護、育児及び家族支援のための休暇の取得促進

- (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の制度について職員全員に対し周知徹底し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気作りを推進します。
- (2) 母性保護、育児及び家族支援のための休暇の取得促進を行うための業務の相互応援体制の整備を推進します。

## 7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための研修や啓発を実施します。
- (2) ハラスメント防止のための研修や啓発を実施します。

## 8 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、学校や地域の連携の中で行われるべきものです。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組等には積極的な参加を促します。また、連合の次世代育成支援行動計画の目的の実現に向けて、各職員の業務においても子育て支援の観点からの協力を促します。

### (1) 地域における子育て支援かつどうの推進の取組

スポーツや文化活動などに関する知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動などに、積極的に参加するよう促します。また、管理職員は、そのような行事に参加する意欲のある職員が、これらの地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気作りに努めます。

### (2) 子育てに向けた職員ニーズ等の把握

次世代育成支援に向けて、どのようなニーズがあるのか、必要に応じアンケート調査を実施していきます。また、休暇や休業の取得状況や時間外勤務の実施状況を把握し、次世代育成支援の観点から必要な措置を検討していきます。