

臨海部広域斎場組合次世代育成支援及び女性の活躍推進に向けた特定事業主行動計画

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、同法において、国や地方公共団体の機関は、「特定事業主」として、その職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

また、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進し、活力ある社会を実現する環境整備のための「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

当組合においては、両法の趣旨を踏まえ、職員が安心して子育てをしていくことができるよう、また、女性職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図り、活躍することができるよう、職場環境を整備し、職場全体で支援していくことを目的として行動計画を策定します。

1 計画期間

計画策定日（令和 4 年度）から令和 7 年 3 月 31 日まで

【各法律の期間】

「次世代育成支援対策推進法」…令和 8 年 3 月 31 日まで

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」…令和 7 年 3 月 31 日まで

2 目標及び取組内容

当組合では、以下の項目について行動目標を設定し、法の趣旨の実現に取り組みます。

- (1) 超過勤務の縮減
- (2) 休暇取得の推進
- (3) 男性職員の子育て参加支援
- (4) 妊娠中及び出産後の女性職員への配慮
- (5) 職員への制度の周知

※当組合は派遣職員のみで構成する小規模団体であり、独自の職員採用、昇任試験等を実施していないことから、項目を絞って行動目標を設定します。

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減に積極的に取り組みます。

超過勤務の縮減は、子育て支援や女性活躍推進という観点からのみならず、重要な課題となっています。組織及び全職員が、超過勤務の縮減に積極的に取り組みます。

現 状	<ul style="list-style-type: none">・ 1人当たりの超過勤務時間：15.6時間/月（平成30年度：過去5年の最大値）・ 月45時間を超えて超過勤務をする職員：0人（令和3年度）
数値目標	<ul style="list-style-type: none">・ 超過勤務時間：1人当たり10時間/月以下・ 月45時間を超えて超過勤務をする職員：0人
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none">・ 定時退庁日を設定（週1回：水曜日）・ 定時退庁しやすい職場の雰囲気づくり（定時退庁の声かけ等）・ 事務分担の見直しによる各職員の仕事量の調整（適宜）・ 事務事業の見直し、システム化、外部化等による事務量の縮減（適宜）・ 超勤が多い職員（月45時間を超えた職員など）の健康管理（適宜）・ タイムカードによる正確な超勤時間の管理

(2) 休暇の取得促進

男女を問わず休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

男女を問わず、職員のライフステージ、家庭環境等※に合わせて年次有給休暇を計画的に取得できるようにすることはもちろん、急用・急病等による急な休暇を取得しやすい職場環境を構築します。

※子育て期においては、子どもの春休み、夏休み、学校行事の日（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会など）、PTA活動等

現 状	<ul style="list-style-type: none">・ 年次有給休暇の平均取得日数：12.2日（令和3年度）
数値目標	<ul style="list-style-type: none">・ 年次有給休暇の取得日数：15日以上
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none">・ 休暇取得予定を共有し、自分及び他の職員が休暇を取得しやすいようにする。・ 急用や急病のときはもちろん、疲労を感じたときなどにも休暇を取得しやすい環境にする。・ 連休等に合わせて連続した休暇を取得できるよう配慮する。・ 職員の休暇取得状況を把握し、休暇の取得を勧める。（適宜）・ 事務分担の見直しによる各職員の仕事量の調整（適宜）・ 事務事業の見直し、システム化、外部化等による事務量の縮減（適宜）

(3) 男性職員の子育て参加支援

男性職員が育児休業や育児参加のための休暇を取得できるようにします。

妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、男性職員が育児休業や育児参加のための休暇を希望通りに取得できる職場づくりを進めます。

現 状	・ 育児休業等の対象となる職員は在籍していない（令和4年度）。
数値目標	・ 出生時育児休業（産後パパ育休）を取得できるようにする：2回 ・ 育児参加のための休暇を取得できるようにする：5日
具体的な取組	・ 父となる職員や子を養育する職員に対して、子育てに関わる制度を詳しく説明する機会（面談等）を設ける。また、制度の利用について、いつでも相談できるようにする。 ・ 父となる職員が連続休暇を取得できるよう、職場での臨時応援体制を整備する。 ・ 代替要員の確保や事務分担の見直しを行い、育児休業や育児参加のための休暇の取得を支援する（育児休業が長期になると見込まれるときは、職員の派遣元である組織区と連携して対応する。）。

(4) 妊娠中及び出産後の女性職員への配慮

妊娠・出産等に係る制度の利用を支援するとともに、その職員の健康及び安全に配慮します。

妊娠中及び出産後の女性職員が、必要な制度を希望通りに利用できるよう、個別に制度を周知する機会を設けるとともに、制度の利用について、いつでも相談できる体制を整備します。

また、妊娠中及び出産後の女性職員の健康と安全に配慮した措置を講じます。

現 状	・ 女性職員は在籍していない（令和4年度）。
具体的な取組	・ 妊娠・出産等を申し出た職員に対して、個別に、各種制度について詳しく説明する機会（面談等）を設け、積極的な制度利用を支援する。また、制度の利用について、いつでも相談できるようにする。 妊娠中の職員…勤務軽減、通勤緩和など 子育て中の職員…育児時間、育児休業、部分休業など ・ 健康と安全に配慮した措置（事務分担・量の見直し、危険有害業務の制限等）

	<p>各種制度の利用支援に加えて、職場内の仕事の分担、事務量の見直しを行うとともに、危険な業務健康や安全に配慮した措置を職場で講じる。</p> <p>・「マタニティ・ハラスメント」の防止</p> <p>※職員の支援については、職員の派遣元である組織区と連携して対応する。</p> <p>※ハラスメント対策については、全ての職員が様々なハラスメントについて相談できる体制を設け、適切に対応するとともに、職員への周知・啓発を図る。</p>
--	---

(5) 職員への制度の周知

職員への妊娠および出産、子育てに関わる制度の周知に取り組みます。

仕事と子育ての両立には、職場における理解と協力が不可欠なことから、全ての職員が制度について理解を深め、当事者としての自覚をもって行動することができるよう、制度の周知に取り組みます。

現 状	<ul style="list-style-type: none"> ・組織区が作成した制度に関する資料等を職場内で回覧する。 ・制度改正があったときに職員へ周知する。
具体的な 取 組	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関わる制度、妊娠及び出産に関わる制度について正しい知識をもてるよう、日頃から職員に周知するとともに、研修への参加を促進します。 <li style="padding-left: 20px;">* 毎年度、決まった時期に、組織区が作成した資料等を活用して制度に関する研修を実施する。 <li style="padding-left: 20px;">* 組織区等が実施する研修への参加を奨励する。 <li style="padding-left: 20px;">* 制度改正がある場合は、職場内で事前に周知する。

4 推進体制

本計画は、社会情勢の変化や職員構成の変化等に応じて計画内容を見直します。

また、法律の期間の延長があったときは、計画期間を見直します。

計画の実施状況については、適宜公表するものとします。