

みよし広域連合特定事業主行動計画（第4期）

令和5年4月

みよし広域連合
みよし広域連合議会事務局
みよし広域連合監査委員事務局
みよし広域連合選挙管理委員会事務局

I. 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であることに鑑み、平成27年6月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、それぞれの法律において、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされました。これにより、みよし広域連合では、平成20年12月、平成25年4月及び平成30年3月に「特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう取組みを推進してきました。

今回、本計画の推進を継続して進めるべきであるものであることから、第4期の「特定事業主行動計画」を策定しました。

2 計画期間

令和5年度から令和7年度までの3年間とします。

II. 具体的な取り組み

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

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び出産後の職員に配慮すべき次の制度等について、周知の徹底を図ります。

- ① 健康診査及び保健指導のための特別休暇の取得促進を図ります。
- ② 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直し等を行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ては、男女が協力して行うべきものという観点から、男性職員の主体的な育児参画を促進するため、次の特別休暇について積極的な活用を促します。

- ① 妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）等の取得の促進を図るため、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。
- ② 男性職員も育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業等を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

育児休業等に関する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 育児休業等の制度内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等について周知を図ります。
- ② 職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるよう、必要に応じて業務分担の見直し、代替職員の確保等に努めます。
- ③ 育児休業している職員が、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場や業務の近況について定期的に情報提供を行います。
また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

2 仕事と生活の調和のために

(1) 時間外勤務の縮減

小学校就学の始期に達するまでの子をもつ職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度の周知を図るとともに、時間外勤務縮減に向けて次の取り組みを進めます。

- ① ノー残業デーについて、定期的に所属長及び職員に徹底を図ります。

- ② 事務の簡素合理化については、O A化等の計画的な推進による事務の効率化、また事務処理体制の見直しや業務量の平準化などに取り組むこととします。
- ③ 所属長は、率先して早期退庁することにより、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。また所属職員の時間外勤務の状況や内容を的確に把握し、職員が健康を害することの無いよう特に気を配るとともに、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発等の取り組みを行います。

(2) 休暇の取得の推進

休暇の取得を推進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

- ① 年次有給休暇については労働基準法により年5日の取得が義務付けられており、確実な年次休暇の取得促進のため、職場の業務予定を早期に職員へ周知を図る等年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。また、取得日数の少ない職員については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等年次休暇取得を促します。
- ② ゴールデン・ウィーク期間や夏季休暇の前後における年次休暇の取得と休日を組み合わせた休暇取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

(3) 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

職場優先の環境や固定的な性別分担意識等の是正について、情報提供や研修を通じて職員の意識啓発を図ります。

(4) 人事評価への反映

仕事と生活の調和を図るための効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動については、人事評価において適切に評価を行います。

3 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

子ども・子育てに関する地域のスポーツや文化活動等へ参加する職員が積極的に参加しやすいよう、職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもの体験活動等の支援

職場において、子どもたちの社会見学や体験学習等を積極的に受け入れ、子どもたちの多様な体験活動の充実に協力します。

(3) 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止活動、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。

4 女性活躍推進法に関するもの

(1) 女性職員の人材育成

女性職員の多様な働き方に関する情報提供、女性職員向けのセミナーやキャリアアップ研修への積極的な参加の推進、外部研修機関への派遣等を行うことで、各役職段階における人材育成に努めます。

(2) 職域の拡大等の推進

職員全体に占める女性職員の割合が増加していることから、今後ますます女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し、活躍することが必要となってきました。そこで、女性職員の能力開発や意欲向上を図るため、既成概念にとらわれない職域の拡大や、多様なポストへの積極的な登用を進めます。

(3) 女性消防吏員の採用

女性消防吏員の増員に向けて、消防の仕事の魅力について積極的に広報活動を展開していきます。