

広島中央環境衛生組合  
特定事業主行動計画  
(後期計画)

令和2年4月

広島中央環境衛生組合

## 1 「特定事業主行動計画」の策定にあたって

政府は、我が国における急速な少子化の進行を受け、平成15年に平成27年3月を期限とする次世代育成支援対策推進法を制定しました。これにより、国、地方公共団体その他の事業主には、次世代育成に向けた取り組みを集中的かつ計画的に推進するための行動計画の策定が義務付けられました。

さらに平成26年4月には取り組みをさらに充実させていくため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成37年3月まで10年間延長されました。

これを受け、広島中央環境衛生組合では、平成27年4月に「広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画」を策定し、既存制度の周知および職員の意識啓発を通じて仕事と家庭を両立することができる職場づくりに取り組んできましたが、依然として十分に制度が活用されるまでには至っていません。

この計画は、これまでの5年間の取り組みの反省を踏まえ、職員が子育ての喜びを実感しながら、いきいきと仕事と子育てを両立していくことができる職場環境をつくっていくため、より実効性が高く、かつ職員に親しみやすい「広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画（後期計画）」を策定します。

## 2 計画の対象となる職員

本計画は、広島中央環境衛生組合の常勤職員及び非常勤職員を対象とします。

## 3 計画の期間

広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画（後期計画）の計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 4 取り組み内容

### （1）既存制度の周知徹底

#### ■特定事業主行動計画の周知

全職員が特定事業主行動計画の目的や取り組み内容を把握できるよう、課長会議や課内会議研修において制度説明を行うとともに、所属長は課内会議等を通じて所属職員に周知を行います。また、職員が特定事業主行動計画に掲げる目標や実施状況を常に意識できるよう、毎年度、職員に行動計画の実施状況を周知します。

#### ■出産・育児に関する各種制度の周知

制度の周知を徹底するため、所属長を通じて出産・育児を迎える職員に情報を提供するとともに、市町村職員共済組合等の経済的支援に関する制度情報により、各種制度の周知を図ります。

### （2）職員への意識啓発

## ■「仕事と育児両立支援推進員」の設置

特定事業主行動計画の取り組みを確実に推進していくため、事務局長を「仕事と育児両立支援推進員」に位置付け、強いリーダーシップにより部局内の職員の意識啓発を図りながら本計画に掲げる取り組みを推進し、制度を活用しやすい職場づくりに努めます。

## ■所属長への意識啓発

「仕事と育児両立支援推進員」は、計画の実施状況を所属長に周知するとともに、出産や育児を行う職員への支援の必要性について意識啓発を行います。

また、所属長は対象となる職員に対して制度の活用を勧めるなど、安心して出産・育児ができる職場づくりを行います。

## ■職員への意識啓発

所属長は課内会議や朝礼などを通じて、育児を行う職員への支援の必要性について意識啓発を行い、出産や育児に関する制度を利用しやすい職場づくりを行います。

## ■男女共同参画の推進

男女がともに支え合い、仕事と家庭を両立することができるよう、男女が働きやすい職場環境づくりを行います。あわせて、構成市町が実施する意識啓発のための講演会や育児講座、子育て支援情報サイトの活用を促します。

また、性別による役割分担の風土を改め、男女が協力して出産・育児をする意識を高揚させるため、所属長は、啓発ビデオの活用等による職場研修を推進します。

夫婦がともに積極的に育児を行うことで、コミュニケーションが活発になり、育児への理解が深まります。お互いが支え合いながら育児をしましょう。

### (3) 男性職員の出産・育児への参画促進

## ■男性職員の出産・育児への参画意識の向上

男女が協力して育児を行うという意識を啓発するため、課長会議において男性職員が出産・育児に参画することの重要性について研修します。また、所属長は研修内容を課内会議において職員に周知し、積極的に育児参画する意識の醸成を図ります。

## ■出産・育児に関する制度利用の促進

所属長は、出産・育児を迎える男性職員に育児休業や特別休暇「配偶者の出産」「育児参加休暇」「育児時間」等の情報を提供するとともに、育児環境に応じた制度の活用を促します。また、男性職員が制度を利用しやすいよう所属職員全員に改めて制度の周知を図るなどして環境づくりに努めます。

**【目標】 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率100%を目指します。**

**【目標】 令和6年度までに、男性職員の育児休業取得率5%以上を目指します。**

#### (4) 育児休業を取得しやすい環境づくり

##### ■育児休業取得時の不安解消

出産を迎える職員（または配偶者が出産を迎える職員）に、所属長を通じて育児休業の取得から復帰までの手続きや市町村職員共済組合の「育児休業手当金」に関する資料を配布します。

##### ■育児休業復帰時の不安解消

総務課は、育児休業から復帰する際の不安を解消するため、復帰前の職員を対象に研修を実施します。

所属長は、育児休業から復帰する職員が復帰後の業務のイメージがつかめるように、復帰する2ヶ月前から業務（事務分掌や現在の業務のすすめかた）や所属の状況（所属職員の氏名、その他所属職員からのメッセージ）に関する情報を提供します。

また、所属長は、復帰後に利用可能な勤務形態（育児短時間勤務、部分休業など）や、育児に関する特別休暇の情報を提供し、育児環境に応じた勤務形態を選択できるよう支援します。

##### ■職員の健康管理

総務課は、働きながら安心して出産・育児ができるように、職員からの相談に応じるとともに、職員の健康及び安全衛生の管理を行います。

##### ■産前・産後休暇、育児休業取得時の代替要員の確保

育児休業代替任期付職員や臨時的任用職員の任用等、代替要員を確保し、職員が安心して産前・産後休暇や育児休業を取得できるよう環境の整備に努めます。

#### (5) 育児をする時間の確保に向けた配慮

##### ■時間外勤務の縮減に向けた取り組み

職員の育児時間の確保を図るため「仕事と育児両立支援推進員」は、必要に応じて所属を越えた応援体制を整えるなど、繁忙期の事務の平準化を図ります。

また、所属長は、年間を通じた業務の適切な配分と進行管理を行うとともに、計画的なジョブローテーションや定型的な事務処理のマニュアル化の推進等により、特定の職員にしか処理できない業務を極力なくします。あわせて、所属職員が常に事務の簡素化・合理化を意識して業務を遂行するよう、意識啓発を行います。

また、所属長は所属職員に定時退庁を促すなど、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

##### ■深夜勤務及び時間外勤務の制限

課長会議等において深夜勤務及び時間外勤務の制限について制度の周知を徹底します。

また、所属長は、職員から請求があった時は深夜勤務や時間外勤務の制限について配慮し、職員が育児環境に応じて支援を受けられる環境づくりを行います。

### ■定時退庁日の徹底

毎週水曜日及び給与支給日を定時退庁日とします。

また、所属長からの呼びかけを行い、職員が家庭で過ごす時間や自己研鑽する時間を増やし、より良い就労・育児環境が確保できるよう、定時退庁を促します。

### ■看護休暇の取得促進

所属長は家族看護休暇の活用を推進し、職員が子どもの病気やケガに対応できる環境づくりを行います。

### ■年次有給休暇の取得促進

所属長は、家族と過ごす時間を増やし、より良い育児環境を確保できるよう、年次有給休暇を各種特別休暇と合わせて取得させるなど、効果的な取得を促します。

また、これまでも夏季厚生特別休暇の実施期間中に2日の年次有給休暇の取得を目標として取得促進を図ってきましたが、これに加えて、9月のシルバーウィークや10月の第2月曜日の翌日から国が定める「家族の週間」(※)に併せて、年次有給休暇等の取得を推奨します。

※国においては、毎年11月の第3日曜日を「家族の日」、家族の日の前後1週間を「家族の週間」と定めています。

**【目標】年次休暇の平均取得日数を14日以上かつ5日未満取得者ゼロとします。**

### ■多様な勤務形態の導入

勤務時間帯を選択できる「時差出勤」など、仕事と子育ての両立のしやすい働き方について検討し、構成市町の動向を参考にしながら導入します。

#### (6) 子育てを行う職員が活躍できる職場づくり

### ■育児休業復帰前の研修の実施(再掲)

育児休業から復帰する職員を対象とした研修や所属長による業務や所属の状況等の情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。

### ■女性のキャリア形成の支援

子育てを行う女性職員が活躍できる職場を実現するには、女性職員に対する適切なキャリア形成支援が必要です。そのため、女性職員を対象に、キャリア形成を補うマネジメント能力等を育成するための研修を実施するなど、女性職員の人材育成を推進します。

#### (7) その他

### ■仕事と子育ての両立のため市が実施する支援制度の周知

東広島市において、仕事と子育ての両立を支援するため、市民を対象に実施している「ファミリー・サポート・センター事業」や「病児・病後児保育事業」などのサービスを、課内会議等を通じて職員に周知します。

## ■行動計画の公表

1年に1回、計画の実施状況を調査し、課長会議において達成状況の点検を行い、必要に応じてその結果をその後の取り組みに反映させます。また、行動計画の進捗状況を毎年度公表します。

## ■職員のニーズに応じた各種支援制度づくり

妊娠・出産・育児のしやすい環境づくりに向けて、社会情勢等を勘案しながら、随時、職員のニーズに応じて支援制度等について検討していきます。

## 5 おわりに

平成17年の次世代育成支援対策推進法施行以来、出産・育児に関する環境整備が進められ、制度の充実が図られてきました。

広島中央環境衛生組合では、取り組みの実施状況を毎年度検証しながら、必要に応じてその結果をその後の取り組みに反映させるとともに、社会情勢の変化等にも適切に対応できるよう、適宜、見直しを行っていきます。

出産・育児を行う職員が気兼ねなく制度を活用し、無理なく仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境を実現するには、すべての職員がこの計画の趣旨を十分理解し、それぞれの立場で子育てや子育てを行う職員の支援に積極的に関わっていくことが重要です。

本計画を通じ、職員が子育ての喜びを実感し、子どもがいきいきと成長できる育児環境づくりを推進します。