

南河内環境事業組合における次世代育成 支援対策特定事業主行動計画（第2期）

令和3年4月1日
南河内環境事業組合 管理者

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、南河内環境事業組合（以下「本組合」という。）において、平成28年4月1日に策定した次世代育成支援対策特定事業主行動計画について、引き続き次世代育成支援対策の更なる推進を図るため、以下のとおり、次世代育成支援対策特定事業主行動計画（第2期）（以下「本計画」という。）を策定したものである。

I 計画期間、推進体制等

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 推進体制

本組合では、一般廃棄物処理施設の設置及び維持管理に関する事務を行う特殊性を考慮の上、組織全体で本計画を推進するため、総務企画課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、以下の取り組みにより、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくりを進める。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談など、制度内容やその活用のあり方などに関する情報を提供することにより、「仕事と家庭の両立支援」について啓発に努める。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みにより職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

・業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直し

を行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないよう配慮する。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みにより休暇制度等の積極的な活用を促す。

・育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合、所属長は、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る。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みにより育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。

① 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行う。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努める。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があることから、総務企画課担当者は、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報を提供する。

③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組みを行う。

(5) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、次の取り組みにより、より一層の時間外勤務の縮減に努める。

① 定時退庁日の徹底

定時退庁日を指定し、定時退庁の徹底を促す。

② 業務の見直し

新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進する。

③ 職場の環境整備

勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。

(6) 年次休暇の取得の促進

所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、年次休暇

を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促す。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得により、年次休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク等の連続する休暇の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

中学校就学前の子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(8) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

(9) 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み

所属長を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図るとともに、固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するよう、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

(10) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進する。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会をとらえて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子ども達の社会科見学としての本組合施設見学を歓迎し、廃棄物処理施設への正しい理解と子どもとの話し合う機会を図る。

Ⅲ 職員の役割

次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題ではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力が不可欠であり、職場全体で取り組むことが重要となる。そのため、次のとおり位置付けることとする。

1 所属長の役割

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、各係における部下の職員を指導・監督するとともに、良好な職場環境づくりに努める義務があることから、各種制度を理解し、制度の積極的な利用を働きかけるとともに、自ら率先して本計画の推進に努める。

2 職員の役割

次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体がサポートする。