

館林衛生施設組合における次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

平成27年3月27日

館林衛生施設組合管理者

I 総論

1 目的

次代の子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成17年に施行された。当初は、平成27年までの時限立法であったが、平成37年3月まで10年間延長されることとなったことを受け、当組合でも、多様な雇用形態のある現代で、職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、本行動計画を策定するものとする。

2 計画期間

平成27年4月1日より平成37年3月31日までの10年間

3 計画の周知体制

次世代育成支援対策に関して、管理職員や職員に対し、情報提供等を実施する。

II 具体的な内容

1 各種制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度について、組合内共有サーバーなどで、職員への情報提供を行うとともに、仕事と家庭の両立支援についての啓発に努める。

2 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設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

3 男性による積極的な制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進し、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子どもの出生時における特別休暇及び年次休暇並びに育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。また、男性職員が積極的に制度を活用できるよう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等

育児休業の取得手続や経済的な制度等の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得について、制度の周知徹底を図る。育児休業の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行う。また、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成する。

5 超過勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度についての周知を図るとともに、適正な人員配置及び事務の簡素合理化により、超過勤務の縮減を図る。

6 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

年次休暇は、心身の疲労回復に役立ち、より業務に集中することができ、その役割は重要であるという意識を周知徹底するため、所属内の会議等の機会を通じて職員の意識啓発を図る。職員一人当たり年次休暇取得日数 12 日以上を目指す。

(2) 連続休暇等の取得の促進

月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得の促進を図る。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛を図る。

(3) 子どもの看護休暇等の特別休暇の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇を取得できるような職場の環境づくりに努める。

7 人事評価への反映

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適切に評価を行う。

8 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域における子育て活動への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等の各種イベントやレクリエーション活動への職員の積極的な参加を促し、子どもを含めた家族全員が参加できるように支援する。