

**次世代育成支援  
特定事業主行動計画（後期計画）**

**（平成23年度～平成26年度）**

平成23年4月

東 総 衛 生 組 合

## 目 次

第Ⅰ 総論	1
1 計画の目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1
第Ⅱ 計画の具体的な内容	2
1 職員の勤務環境に関すること	2
(1)妊娠中及び出産後における配慮	2
(2)子どもの出生時における父親の休暇の促進	2
(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備	2
ア育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知	
イ育児休業等体験談等に関する情報提供	
ウ育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	
エ育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
オ育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用	
(4)時間外勤務の縮減	3
ア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等の制限	
イ一斉定時退庁日等の実施	
ウ事務の簡素合理化の推進	
エ時間外勤務の縮減のための意識啓発等	
(5)休暇の取得の促進	4
ア年次休暇の取得の促進	
イ連続休暇等の取得の促進	
ウ子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	
(6)人事異動における配慮	5
(7)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	5
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	6

## 第Ⅰ 計画策定の趣旨

### 1. 計画の目的

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境が変化  
する中、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育成され  
る社会を形成するために制定された次世代育成支援対策法の趣旨  
に基づき、これまで国、地方公共団体、一般事業主などが職場を含  
め、社会全体で子育てに関する支援策を積極的に進めてきたとこ  
ろです。

当組合においても、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計  
画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、平成19年度から  
平成21年度を計画期間とした前期計画を策定し、子育てしやすい  
職場環境づくりや育児休業に関する諸制度の周知などに取組ん  
でまいりました。

この前期計画の終了にあたり、職員の子育てに対するさらなる  
意識の向上と安心して子育てができる職場づくりを進めるために  
後期計画を策定するものです。

### 2. 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年  
度までの10年間の時限立法であり、この計画は、後期計画として  
後半の平成23年度から平成26年度までの4年間を計画期間と  
する。

### 3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各班の代表職  
員による東総衛生組合特定事業主行動計画策定・推進委員会  
を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関して職員に対する研修・講習・情報  
提供等を実施する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、東総衛生組合  
特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握等をした  
結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画  
の見直し等を図る。

## 第Ⅱ 計画の具体的な内容

### 1. 職員の勤務環境に関すること

子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて、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、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

管理者は、職員の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制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図るものとし、事務局長は、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とともに、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じない。

#### (2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

管理者は、子どもの出生時における父親の特別休暇制度を周知し、事務局長は特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。

#### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### ア 育児休業、育児短時間勤務制度及び部分休業等の制度周知

①管理者は、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みとして、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

②管理者は、育児休業等に関する資料を作成・配布し、制度の周知を図るとともに、経済的支援等について情報提供を行う。

③管理者は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続についての説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

事務局長は、育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組み例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成

①事務局長は、内部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

②事務局長は、職員から育児休業の取得の申し出があった場合、業務に支障が生じないように業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

事務局長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の情報提供を行い職場復帰に向けての支援を行う。

オ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

事務局長は、所属内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を管理者に要請し、その確保に努める。

◎以上のような取組みを通じて、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の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、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を行います。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務等の制限

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（午後10時から翌日の午前5時までの間）勤務の禁止及び時間外勤務の制限（1ヶ月24時間 1年150時間までの制度）についての周知徹底を図る。

#### イ 一斉定時退庁日等の実施

①管理者は、定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

②事務局長は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

既存の事務事業について、廃止・合理化等の見直しを常に行い、事務事業の簡素合理化を推進する。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

①事務局長は、部署ごとの時間外勤務の状況を把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒヤリングを行う。

②事務局長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

③管理者は、時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

### (5) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、事務局長は、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、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め次の取組を行います。

#### ア 年次休暇の取得の促進

①事務局長は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把

し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

②年次休暇の消化率が低い部署の管理職員に対するヒアリングを実施する。

③事務局長は、各所属における業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。また、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

①管理者は、永年勤続職員に与えられる特別休暇制度（リフレッシュ休暇）を周知し、事務局長は対象者に対し、年次休暇とあわせた有効利用を促進するものとする。

②管理者は、月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進や、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇を取得することを推進し、連続休暇等の促進を図る。

③事務局長は、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

管理者は、子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

◎以上のような取組を通じて、平成26年度までに年次休暇の平均取得日数の目標を16日とします。

#### (6) 人事異動における配慮

管理者は、部署を異にする異動を命じる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

#### (7) 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

職員の仕事と子育ての両立を支援するには、障害となっている「育児より仕事が大事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図ることが必要である。

管理者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとられず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るための、情報提供や意識啓発を行う。

## 2. その他次世代育成支援対策に関する事項

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として子ども・子育てに関する地域貢献活動を積極的に推進していきます。

管理者は、子どもたちの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもたちが参加する学校及び地域の行事・活動に敷地や施設を提供することとし、職員は、地域住民が安心して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、地域の一員として子どもたちの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域活動に積極的に参加をするものとする。