

# 次世代育成支援対策推進法に基づく高座清掃施設組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、当組合における特定事業主行動計画を策定したものです。

これにより、職員一人ひとりが次世代を担う子供たちの育成の必要性について自らのこととして考え、協力し、子育てしながらも働きやすい職場環境の整備を目指します。

## 1 計画期間

本計画の実施期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 2 計画の推進等

本計画に基づく施策は全ての職員に対して毎年度当初に周知・啓発をするとともに、ホームページに掲載し公表します。

また、具体的な取組み内容に掲げる特別休暇、時間外勤務及び年次有給休暇取得状況等について、毎年結果を公表します。

## 3 具体的な取組内容

### (1) 出産・育児関連各種制度の周知徹底

出産予定のある職員に対し、出産・育児に関連して利用可能な給付や休暇の制度等について説明をします。

また、本人が安心して制度の利用ができるように、所属全体にも制度を周知します。

#### ① 産前・産後休暇制度（女性職員）

女性職員が出産のために、産前・産後各 8 週間の特別休暇を取得することができます。また、職員の妻が出産する場合にも、出産の日から 2 週間以内における 3 日の特別休暇の取得ができます。

② 産前・産後休暇制度（職員の妻が出産の場合）

職員の妻が出産する場合に、出産の日から 2 週間以内における 3 日の特別休暇の取得ができます。

③ 子の看護休暇制度

子ども（9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの子）の看護等を行うための特別休暇特別休暇を取得することができます。

（2）出産・育児関連休暇の取得率向上

①本人のみならず所属全体に制度の周知をし、休暇取得がしやすい環境作りをします。

②出産関連の特別休暇は男女ともに取得できるよう努め、育児関連の特別休暇についても同様に取得できるよう努めます。

③職員が安心して休暇制度を利用できるように、会計年度任用職員の採用等代替要員の確保を検討します。

（3）時間外勤務の縮小

ワークライフバランスの実現を目指し、次の取組みを行います。

①ノー残業デーを設定し、定時退庁を促します。

②所属長、係長及び職員は、効率的な職務遂行を心がけるとともに、事務事業の簡素合理化に努めます。

③時間外勤務の多い職場（所属）に対しては、所属長を含め、時間外勤務縮減に関する意識啓発に努めます。

④小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の制限の制度について、周知を図ります。

#### (4) 年次有給休暇取得率の向上

年次休暇取得を促進するために、職員が互いに休暇取得について理解があり、業務においても互いの役割を融通し合えることが大切です。

- ① 職場全体で、職員が休暇取得をしやすい環境づくりに努めます。
- ② 休暇は夏季休暇や祝日と合わせて取得することで連続した休暇となるよう、計画的な休暇取得の促進をします。
- ③ 子供の学校行事への参加や家族と過ごすための休暇取得を促進することで、職員の家庭生活の充実を図ります。

#### (5) 研修制度の拡充

管理職へ登用された職員への研修を実施します。

管理職自らが職責の意義について理解を深め、組合の幹部としてより高いマネジメント力を習得するため、管理職向けの研修等外部講習受講の機会を設けます。

#### (6) 職場の意識改革

職場全体で、仕事と育児の両方を尊重することができるよう意識啓発を図ります。

ハラスメント研修などを通じて、固定的な性別役割分担意識の是正を図り、男女共に働きやすい環境を整備します。

職員一人ひとりが業務の効率化、合理化を意識し、ワークライフバランスの実現を目指します。

#### (7) 不妊治療を受ける職員に配慮した措置の実施

所属長は、不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、治療を必要とする職員が、治療のために必要な年次休暇を時間単位で取得しやす

いよう配慮します。

また、仕事と不妊治療の両立について、職場全体での理解を深め、治療を受ける職員を支援します。