

観音寺市社会福祉協議会一般事業主行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が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計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表することとする。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日までの3年間
計画の進捗状況を見ながら適宜見直しを行う。

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、人事担当者等を構成員とした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する管理職や職員に関する研修・講習、情報の提供等を行う。
- (3) 仕事と子育ての両立について相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。
- (4) 啓発資料の作成、配布、研修等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定推進委員会において把握した結果や、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行う。

4 計画策定に当たっての基本的な視点

職員の仕事と子育ての両立の推進

- (1) 社会福祉協議会全体で取り組む
- (2) 社会福祉協議会の実情を踏まえた取組の推進
- (3) 取組の効果
- (4) 社会全体による支援
- (5) 地域における子育ての支援

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 特別休暇の取得を推進する。

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について周知徹底を図る。

[労働基準法]

- ・ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る重量物を取扱う業務、危険有害業務の就業禁止（第64条の3）
- ・ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）及び産後8週間の就業禁止。軽易な業務への転換。（第65条）
- ・ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の時間外労働及び深夜勤務の禁止。（第66条）
- ・ 生後満1年に達しない子を育てる女性の育児時間の付与。1日2回各30分。（第67条）

[男女雇用機会均等法]

- ・ 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理（保健指導又は健康診査）に関する必要な時間を確保する。23週まで4週間に1回、24週から35週まで2週間に1回、36週から出産まで1週間に1回、産後1年まではその間に1回。（第22条及び第23条）

[観音寺市社会福祉協議会一般事業職員・経営事業職員勤務時間、休日、休暇等に関する規則]

- ・ 配偶者が出産するとき。（第41条第1項第2号）
- ・ 女子職員の産前。8週間（多胎妊娠14週間）以内。ただし、6週間（多胎妊娠）以内に出産する予定の女子職員から請求があったとき。（第41条第1項第15号）
- ・ 女子職員の産後。8週間。ただし、産後6週間を経過した女子職員が就業を求め、医師が支障ないと認めたときは、この限りでない。（第41条第1項第16号）
- ・ 1歳に達しない子を育てる職員が育児休業又は3歳までの子を養育する職員が育児短時間勤務、若しくは小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が時間外・深夜労働の勤務等に関する規程に基づいてこれらの適用を受けることができる。（第42条第1項）
- ・ 1歳に達しない子を育てる女子職員が育児時間を希望するときは、労働基準法に定めるところにより、1日2回、1回につき30分の育児時間の適用を受けることができる。ただし、適用を受けた育児時間については、通常の就業と同じ取扱いとする。（第42条第2項）

- ・妊娠中及び出産後1年以内の女子職員が母子健康法の規程による保健指導又は健康診査を希望するときは、「雇用の分野における男女均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に定めるところにより、保健指導又は健康診査に必要な時間の適用を受けることができる。ただし、適用を受けた保健指導又は健康診査に必要な時間については、通常の就業と同じ取扱いとする。(第42条第2項)

② 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。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。
- ② 子どもの育児に関する休暇を取得しやすくするために、職場の理解と雰囲気づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を通知・配布し、制度の周知を図るとともに、取得促進について周知する。

- ・育児休業の対象者は、1歳に達しない子と同居し、これを養育する職員で、育児休業を希望する職員とする。

イ 育児休業の取得手続き等についての情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

② 育児休業等体験談等に関する情報提供

- ・育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例を職員に情報提供する。

③ 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ・育児休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行う。
- ・管理職会議において、担当課が育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場の意識改革を行う。

④ 育児休業をした職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員に対して、職場の情報を提供する。

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ・部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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の縮減
 - ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務を縮減する。
- ② 一斉定時退庁日の実施
 - ・一斉定時退庁日（ノー残業日）を設定し、管理職が周知、指導する。
- ③ 超過勤務の縮減のための意識啓発
 - ・超過勤務の上限の目安時間（1か月又は年間）を設定し、職員の意識啓発を図る。
- ④ 各職員に効率的な事務遂行を促す。
 - ・定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性は、まず取得者0を解消する。女性は、100%とする。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得の促進
 - ・職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
 - ・管理職会議等の場において、担当課から、休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を行う。
 - ・管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
 - ・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ② 連続休暇等の取得の促進
 - ・月曜、金曜と休日を組み合わせた年次休暇の取得の促進を図る。
 - ・国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

◎以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を、対前年比で15%増加させる。

③ 子どもの看護を行う等のための休暇（子の看護休暇第10条）

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために就業規則第39条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の

場合は1年間につき5日、2人以上の時は1年間につき10日を限度として子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(6) その他の次世代育成支援対策に関する事項

①子育てバリアフリー

- ・社会福祉センターにおいて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来られるよう、親切な対応等の取組を推進する。