

大洲喜多特別養護老人ホーム事務組合 特 定 事 業 主 行 動 計 画

大洲喜多特別養護老人ホーム事務組合

令和5年4月

第1 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、国の行動計画策定指針に掲げる基本的視点を踏まえ、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大洲喜多特別養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定・公表し、反映させることを目的とする。

2 計画期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策推進のための管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の方策は、行動計画に基づき実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口は各施設における人事担当者とし、当該相談・情報提供等を適切に実施するための方策を講じる。
- (3) 行動計画の内容の周知は、啓発資料の作成・配布等により行う。
- (4) 行動計画の実施状況については、各年度において、各施設の人事担当部署で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2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ア 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、毎年度周知を図る。
 - イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、毎年度周知を図る。
 - ウ 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。
 - エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。
- (2) 子どもの出生に伴う父親の休暇の取得の促進
 - ア 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し、取得の促進を図る。
 - イ 子どもの出生に伴う父親の特別休暇に合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- (ア) 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の制度についても周知を図る。
- (イ) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、各施設の人事担当部署において、随時相談に応じる。
- (ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- (ア) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。
- (イ) 職員会等の場において、各施設の人事担当部署から年1回、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を促す。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 育児休業中の職員に対して、当該所属から休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- (イ) 育児休業中の職員に対して、職務に関する知識や技術の維持のため、希望に応じ、育児休業中に実施される専門的な研修が受講できるよう配慮する。
- (ウ) 復職時におけるOJT研修等の実施について検討する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- (ア) 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り、適切な代替要員の確保を図る。
- (イ) 以上のような取組を通じて、男性及び女性ともに、育児休業等の取得を希望する職員が育児休業等を取得できるよう努める。

(4) 時間外勤務の縮減

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及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- (ア) 各所属において、業務処理計画表を作成する等、計画的かつ効率的な業務遂行を図る。
- (イ) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討の上で実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- (ウ) 定型・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- (ア) 所属ごとの時間外勤務の状況を各施設の人事担当部署で把握し、時間外勤務が多い場合は、当該所属長からヒアリングを行った上で、指導を行う。
- (イ) 各施設の人事担当部署は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い所属の状況を把握して年1回幹部会議等で報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- (ウ) 各施設の人事担当部署は、管理職に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取り扱いについて、適正な運用の周知を図る。
- (エ) 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務総時間数について、240時間を超えることのないように努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

- (ア) 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。
- (イ) 幹部会議等の場において、各施設の人事担当部署から、年1回及び必要の都度、休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- (ウ) 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇取得を指導させる。
- (エ) 各施設の人事担当部署により年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い場合は、所属長からヒアリングを行った上で、指導を行う。
- (オ) 各所属の業務計画を作成し、所属職員の共通認識とすることにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- (カ) 各所属において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- (キ) 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互協力ができる体制を整備する。

イ 年次休暇の取得の促進

- (ア) 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や学校等（保育園、幼稚園を含む。）の入学（園）式、卒業（園）式、授業参観等の行事の日における年次休暇の取得促進を図る。
- (イ) 国民の祝日や週休日と合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- (ウ) 勤続10・20・30周年等の節目の年度に、連続した年次休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇等の取得の促進

- 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇制度等を周知するとともに、その取得促進に努める。

- (6) 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
 - ア 職員の各層に対して、大洲市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の意識啓発を行う。
 - イ セクシュアル・ハラスメント防止のための対策を講じる。

2 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
 - ア 子どもの体験活動等の支援
 - (ア) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関して関係機関と連携し、職員の積極的な参加を支援する。
 - (イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
 - イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - (ア) 交通事故予防について、関係機関と連携して取り組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼び掛ける。
 - (イ) 職員に対し、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施する。
 - ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - 子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を呼び掛ける。
- (2) 子どもとふれ合う機会の充実
 - ア 地域及び職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、家族ぐるみで参加するように呼び掛ける。
 - イ 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼び掛ける。