次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

特 定 事 業 主 行 動 計 画

（令和８年度～令和１２年度）

令和８年４月１日

西蒲原福祉事務組合

Ⅰ はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を図るため、国、地方公共団体、企業が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的とする「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年７月に制定されました。

この法律に基づき「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、西蒲原福祉事務組合においても、西蒲原福祉事務組合職員を対象に事業主として、平成１７年４月から行動計画を策定し同行動計画に基づき取り組んできました。

前回、令和５年４月からの計画では、「次世代育成支援対策推進法」に加え、平成２７年に制定された「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいた計画の見直しも行いました。

このたび令和６年５月に「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和１７年３月３１日までにさらに延長されたことを受け、西蒲原福祉事務組合では令和８年４月から５年間の特定事業主行動計画を策定し、引き続き取り組みを進めます。

西蒲原福祉事務組合職員一人ひとりが子育ての重要性をより深く認識するとともに、職場全体で子育てを支援することにより、多様な働き方を実現し、仕事と家庭生活の調和を図りやすい環境を整えることを目指します。

Ⅱ 総 論

１ 目 的

○ 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進めるため、行動計画を策定し、公表することとします。

２ 計画期間

○ 令和８年４月１日から令和１３年３月３１日まで

３ 計画の推進

① 西蒲原福祉事務組合運営委員会において計画の推進を行う。
② 次世代育成支援対策に関して職員へ情報提供等を行う。
③ 本計画の実施状況については、年度ごとに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を図る。

Ⅲ 具体的な内容

１ 職員の職務環境に関すること

〔１〕妊娠中及び出産後における配慮

① 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の制度について周知徹底を図る。
② 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。
③ 妊娠中の職員の健康や安全を配慮し、業務分担の見直しを行う。
④ 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〕男性の子育て目的の休暇の取得の促進

○ 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制度について、周知徹底を図る。

〔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

① 育児休業等に関する資料を作成し、継続して制度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促進について周知徹底を図る。

② 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

③ 育児休業及び部分休業に関する制度について周知徹底を図る。

④ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続き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の醸成

① 育児休業の取得の申し出があった場合、当該事業所内において業務分担の見直しを行う。

② 運営委員会等の場において、育児休業等の制度の趣旨の徹底を呼び掛け、職場の意識改革を進める。

ウ 育児休業を取得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情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

○ 事業所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。

【目標】

☆女性の育児休業等の取得率１００％とする。

☆男性の育児に伴う休暇・休業（２週間以上）の取得率５０％とする。

（目標達成年度：令和１２年度）

〔4〕柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

① 小学校就学前の子のいる職員の早出遅出勤務の制度について周知を図る。

② 小学校就学前の子のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知。

③ 小学校就学前の子のいる職員の育児短時間勤務制度について周知徹底を図る。

〔５〕業務の効率化と時間外勤務の縮減

ア 全職員を対象に週１回は「ノー残業デイ」を設け、家族とともに過ごす時間の充実を図る。

イ 事務の簡素合理化の促進

① 新たな取り組みは、目的・効果・必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の業務等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

② 職員間で情報共有を図り、担当職員以外も対応できるような体制づくりをする。

③ 既存の事務の見直しや DX 推進等による事務の効率化を図る。

ウ 勤務時間管理の徹底と時間外勤務縮減の意識啓発

① 職員の勤務状況の的確な把握など、管理職による勤務時間管理の徹底を図る。

② 時間外勤務の適正化の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深め、時間外勤務縮減の意識啓発を行う。

【目標】

☆各職員の時間外勤務時間数を１ヵ月について３０時間以下、
１年について１８０時間以下の達成に努める。
（目標達成年度：令和１２年度）

〔６〕休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

① 各事業所長に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得の促進を図る。

② 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう職種を問わず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

○ 公休や夏季休暇とあわせた年次有給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の取得の促進

○ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

【目標】
☆職員の年次有給休暇の平均取得日数を年間 10 日以上とする。
（目標達成年度：令和１２年度）

〔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
① 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、職員への情報提供や意識啓発を行う。
② ハラスメント防止のための意識啓発を行う。

２ 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
○ 妊産婦や子どもを連れた人が気兼ねなく来所できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

〔2〕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
① 子どもが参加する地域の活動に施設を提供する。
② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
③ 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を呼びかける。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
① 交通事故予防のため、職員に対して安全運転についての呼びかけを実施する。
② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

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、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を支援する。

３　女性活躍推進法に関する事項

〔１〕 女性職員の登用推進

① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

② 職員全体の意識改革を図るとともに、キャリア形成のため計画的人材育成および積極的に研修派遣を行うものとする。

【目標】

☆副参事以上に占める女性割合４０％以上とする。

（目標達成年度：令和１２年度）