

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（一体型）行動計画

本会は、全ての職員が安心して長く働き続け、個々の能力を十分発揮できる働きやすい環境、仕事と子育ての両立を図ることができる環境及び女性が活躍できる環境の整備を目的に以下の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和7年4月1日から令和10年3月31日まで

2 内容

目標1：子育て支援に関する環境の整備

- ・職場全体の意識改革
- ・育児に関する制度の周知及び情報提供
- ・育児休業期間中の職場に関する情報提供

<対策>

- 課長会議等で、次世代育成支援対策に関する情報提供や取得促進について働き掛けを行う。
- 育児支援制度の周知徹底
総務課人事担当者は、産前産後休暇取得者に対し、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等、制度の周知や情報提供を行う。
- 育児休業中の職員に対して、職場の状況を定期的に情報提供し、職場復帰がしやすい環境づくりを行う。

目標2：男性の育児参加の推進

- ・配偶者出産休暇（勤務時間、休暇等規則第14条第1項第15号）及び育児参加のための休暇（同規則第14条第1項第16号）の取得促進
- ・男性職員の育児休業の取得推進（育休を年度内に1人以上取得）

<対策>

- 対象男性職員の把握後、上司及び総務課人事担当者は、産後8週間の取得可能期間内に目標である3日以上を積極的に取得するよう、本人に働き掛けを行う。
- 男性職員の育児休業取得（部分休業含む）について、該当者がいる年度においては本人に働き掛け、1名以上の取得を目指す。

目標 3：ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進

- ・年次有給休暇の取得推進（1人当たり平均年間12日以上取得）
- ・時間外労働の削減（時間外労働、月30時間以上の職員の割合を10%以下にする。）

<対策>

- 職員に対して、週休日又は祝日の前後には、会議等を極力設定しないよう周知し、連続して年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む。
- 職員に対して、夏季休暇期間等を利用した年次有給休暇の取得促進について通知し、常勤職員の場合、1人当たり平均年間12日以上を取得目標とする。（令和6年の平均取得日数14.9日）
- 恒常的に時間外労働が継続している部署について、課題解消に向けた取組を行う。
- 毎週水曜日を「定時退庁日（ノー残業ディ）」とし、職員に対しアナウンスを行う。その日に「定時退庁」を実施しがたい場合は、部署ごとに曜日を変更して実施する。

目標 4：ハラスメントの防止

- ・快適な職場環境の構築
- ・全職層を対象とした職員研修の実施

<対策>

- 課長会議等で、全職員に向け、ハラスメントの発生「ゼロ」を目指すことを発信し、快適な職場環境の構築に取り組む。
- 一人ひとりがハラスメントの発生原因や背景について理解を深めることを目的に、全職員を対象とした研修会を実施する。

目標 5：管理職等の育成

- ・リーダー及び管理職の育成等を目的とした研修会の実施
研修会の対象者について、研修の受講率を男女共に100%とする。

<対策>

- 管理職候補（係長及び課長補佐）を対象とした管理職育成研修会を実施する。
- リーダー候補（係長未満）を対象としたリーダー育成研修会を実施する。
- 職員の自己啓発意識及び業務遂行能力の向上を目的に対象者へ助成を行う。