

次世代育成支援のための  
泉佐野市田尻町清掃施設組合  
特定事業主行動計画

令和6年11月

泉佐野市田尻町清掃施設組合

## 次世代育成支援のための泉佐野市田尻町清掃施設組合特定事業主行動計画

### 1 特定事業主として（計画策定の目的）

わが国の急速な少子化の流れを変えるため、10年間の集中的、計画的な取組を推進することとした次世代育成支援対推進法（以下「次世代法」という。）は、平成15年7月に成立しましたが、令和6年5月の法改正により、有効期限が令和17年3月31日まで再延長され、対策の推進・強化が図られているところです。

泉佐野市田尻町清掃施設組合（以下「組合」という。）においても、職員を雇用する特定事業主として、次世代法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、今般、組合のすべての職員を対象に、組合、組合議会、組合監査委員、組合公平委員会が策定する特定事業主行動計画として、「泉佐野市田尻町清掃施設組合特定事業主行動計画」を策定しました。

次の時代の社会を担う子供たちの育成は、現在子育てをされている方だけではなく社会全体の課題です。

本計画の推進により、職場においては、職員一人ひとりが個々の能力を十分に発揮する、また、家庭においては、子育てや家事、地域での役割を果たすことができる、という仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることで、子育て中の職員をはじめ、すべての職員にとって働きやすい勤務環境の実現をめざします。

## 2 計画期間

再延長された次世代法は、令和 17 年 3 月 31 日までの時限立法ですが、本計画は、令和 11 年度までを前半期の計画期間とし、次世代育成支援に取り組みます。また、本計画は、必要に応じて見直しを行うこととします。

## 3 対象となる職員

この行動計画の対象となる職員は、管理者をはじめとする任命権者が任命する組合のすべての職員です。

## 4 行動計画の推進体制

### (1) 計画の策定、推進体制の整備

次世代育成支援対策を効果的かつ円滑に推進するため、総務係において、本計画の実施状況を調査・点検のうえ評価を行い、計画の進行管理を行います。

また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握するため、必要に応じて職員を対象としたアンケート調査や意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図るものとします。

### (2) 職員に対する研修・情報提供等

本計画を効率的に推進するため、次世代育成支援に関する既存の諸制度をまとめた啓発資料を配布するとともに、次世代育成に関する積極的な情報提供に努め、周知徹底を図ります。

### (3) 職員からの相談への対応

総務係は、仕事と子育ての両立等に関する職員からの相談に対応し、必要な情報提供を行います。

### (4) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたイメージ

ワーク・ライフ・バランスの実現  
(仕事と子育ての両立)

1 情報提供・周知

- ◇仕事と子育ての両立に関する情報等の定期的な周知
- ◇研修等における各種休暇制度等の啓発

2 勤務環境の整備（具体的取組）

・妊娠・出産時の母性保護

- ◇時間外勤務の原則禁止などの負担軽減措置
- ◇休暇制度等の案内

・男性の育児参加

- ◇職場全体でのサポート体制の構築
- ◇出産補助休暇・育児参加休暇の取得促進

・育児休業

- ◇育児休業中の職員の相談体制の整備
- ◇研修制度の構築及び自己啓発の支援
- ◇育児休業代替職員の配置
- ◇休暇取得等の取り組みの積極的推進

・仕事や子育てができる環境

- ◇仕事と子育て両立相談に関する制度導入
- ◇ロールモデルの活躍事例の提示

・時間外勤務の縮減

- ◇育児短時間勤務など多様な働き方検討
- ◇適正な人材配置の検討

・休暇取得の促進

- ◇年休取得管理表の活用
- ◇指定休暇日の設定

・意識改革

- ◇男女共同参画に関する研修等の実施

・非正規職員

- ◇休暇制度等の取り組みの積極的推進

## ■ 具体的な取組内容

本計画では、仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援する職場環境づくりをめざすため、次に掲げる取組みを推進します。

なお、新たな休暇制度や勤務形態、雇用形態など、職員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、次世代育成支援の観点から十分に検討を加え、本計画の目標達成に資するものについては積極的に導入を図るものとします。

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るには、所属長をはじめとする職場の理解と協力が必要不可欠であるため、次に掲げる措置を実施します。

##### ア 既存の諸制度の周知徹底

職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置に関する啓発資料を配布するなど、積極的な情報提供に努め、周知徹底を図ります。

##### イ 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合は、原則として時間外勤務を命じないこととします。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年次有給休暇等の取得促進を図ります。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業は、子どもが3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることとなっており、育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

#### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等に関する制度、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- ・ 育児休業の取得手続や経済的な支援等（育児休業手当金など）について情報提供を行います。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

#### イ 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を取得しやすい職場環境づくりの取り組み事例について、職員に情報提供を行います。

#### ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

- ・ 育児休業及び部分休業に関する職場の意識改革を図ります。
- ・ 所属長は、所属職員から育児休業の取得の申し出があった場合、業務に支障が生じることがないように事務分担の見直しを行うものとします。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 所属長は、育児休業中の職員に対して、必要な情報提供を行います。
- ・ 復帰時における OJT 研修等を実施します。

#### オ 育児休業に伴う臨時職員等の雇用

- ・ 事務局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、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

#### カ その他

- ・ 育児中の職員のための通勤用駐車場確保に配慮します。

◎ 育児休業（部分休業）の取得目標値・・・女性全員、男性1名以上

#### (4) 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間が取れなくなるだけでなく、過重な時間外勤務は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすため、引き続き過重な時間外勤務の縮減に向けて、次に掲げる措置を実施します。

#### ア 子育てをする職員の時間外勤務の制限

- ・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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

#### イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・特定日での定時退庁日を設定するなど、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ・時間外勤務の縮減のため、所属長は、事務・業務の効率化に努め、その改善を図るものとします。
- ・著しく時間外勤務が多い部署の実態把握と発生原因の分析に努め、その改善を図ります。

#### エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・所属長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握し、毎月、事務局長に報告します。
- ・事務局長と所属長は、前述の報告の際に、時間外勤務縮減に関する意識の向上に向けた方策を検討し、その内容を所属職員と共有できるよう努めます。

#### オ 職員の健康管理の強化

- ・時間外勤務の多い職員に対し、過重労働による健康障害防止のため、産業医による保健指導を受けるよう促します。

### (5) 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得の促進は、子育て中の職員にとっても大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理にも寄与するものです。

このため、休暇取得に対する職員の意識向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする環境づくりに努めます。

#### ア 年次有給休暇の取得の促進

- ・計画的な年次休暇の取得促進のため、所属長は、職場の業務計画や行事予定等について早期に周知を図り、年次休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。
- ・特に、子育てに関する行事等については、職員が安心して年次有給休暇を取得して参加できるよう、相互応援体制の構築に努めます。

<例> 入学式、卒業式、参観日、運動会などの学校行事  
子どもの春休み、夏休み、冬休みの期間  
子どもの予防接種など

#### イ リフレッシュ休暇及び連続休暇等の取得の促進

- ・子どもとの触れ合いの機会を増やすため、在職10年、20年及び30年の節目のリフレッシュ休暇の100%取得を促します。
- ・夏季休暇の連続取得を促します。

#### ウ 子どもの看護休暇取得の促進

- ・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が100%取得できるような職場づくりに努めます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会における子育て環境の整備を図るため、施設の整備のほか職員の地域貢献活動を支援します。

### (1) 子育てバリアフリー

- ・施設見学など、子どもを連れた人が気兼ねなく施設を訪れることができるよう、職員の接遇研修、意識啓発を行い、親切・丁寧な対応等を心がけるなどソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・地域の子育て活動や交通安全活動、防犯活動、少年の非行防止活動などへの職員の積極的な参加を推奨します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・福利厚生事業を活用し、職員が子どもや家族と参加できるメニューの充実や周知に努めます。



## ■ おわりに

誰もが幸せを実感できる社会を次の世代に引き継いでいくことは、私たちの使命でもあり、大きな願いです。そのためには、次世代を担う子どもたちを安心して生み育てることのできる職場づくりが必要です。

組合で働く職員一人ひとりが、本計画を理解し、率先して取り組んでいくことが、子育て中の職員への支援につながり、結果すべての職員にとって働きやすい職場になると考えます。

職員の皆様の積極的な取組をお願いします。