

三観広域行政組合告示第5号

三観広域行政組合特定事業主行動計画の公表について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及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）第15条の規定に基づき、三観広域行政組合特定事業主行動計画を公表します。

平成30年3月8日

三観広域行政組合

管理者 白川晴司

特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

三観広域行政組合

目 次

- 1 基本的な考え方 P 3
- 2 計画の期間 P 3
- 3 計画の推進体制 P 4
- 4 前期行動計画の取り組み概要 P 4～P 7
 - 1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて P 4
 - (1) 制度の周知
 - (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり
 - (4) 男性職員による積極的な制度の活用
 - (5) 超過勤務の縮減
 - (6) 休暇取得の推進
 - 2 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて P 6
 - (1) 制度の周知
 - (2) 休暇取得の推進
 - (3) 妊娠中及び出産後における配慮
 - 3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて P 6
 - (1) 女性職員の登用及び採用
 - (2) 柔軟な人事管理
 - (3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

三観広域行政組合特定事業主計画

～職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立～

平成28年3月（策定）

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「三観広域行政組合特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

平成28年3月

この計画は、次の任命権者が共同で策定するものです。

三観広域行政組合管理者 三観広域行政組合消防長

1 基本的な考え方

三観広域行政組合では、「～職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立～」を掲げ、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育成されるため、また、職業生活と家庭生活との両立のために必要な職場環境を目指し様々な支援対策に取り組んでまいります。

この計画を策定するにあたり、近年の急速な少子高齢化、経済状況の変化に伴い、正規職員、非正規職員を対象とした働き方の見直し、いままで以上に職員のニーズや社会環境に適応した「三観広域行政組合特定事業主行動計画～職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立～」を目標に策定するものです。

～職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立～とは

仕事と家庭の両立支援の取り組みを進めるにあたり、第一に子育て世代に対する各種制度の充実や利用促進に向けた働きかけ等が直接的な対策として挙げられますが、それらの取り組みを効果的に進めるためには、全ての職員における理解やサポートが必要です。

また、子育て世代の職員だけでなく、家族の介護を抱える職員など様々なライフスタイルを持った職員が一緒に働いています。

そこで、特定事業主行動計画の取り組みを促進させるにあたり、子育てを行っている職員をはじめ、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスのとれた生き生きとした働き方ができるよう職場環境の整備を行い、「元気いっぱい仕事に励み、人が輝くまち」となるよう取り組んでいくこととします。

また、当計画に基づく取り組みを推進するにあたり、我々公務員の使命である市民の福祉の向上に向けた効率的で質の高い市民サービスを提供できることが最終的な目的であることを強く自覚していかなければなりません。

そのことから、当計画は、本組合の施策を着実に推進することを踏まえながら、定員管理の適正化との整合性を図り、当計画の取り組みを着実に推進してまいります。

2 計画の期間

○平成28年度から平成32年度までの5年間

「特定事業主行動計画～平成28年度から平成32年度まで～」を定めるものです。

H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
← 改正次世代育成支援対策推進法 →									
← 前期行動計画 (H28～H32) →					← 後期行動計画 (H33～H37) →				

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、行動計画の進捗状況は、年度ごとに状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢等の変化があった場合には、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

4 前期行動計画の取り組み概要

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

注「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

【具体的な内容】

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について職員への周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

周りの職員は、全員で業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

② 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替え職員の確保に努めます。

③ 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、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

※このような取り組みを通じて、育児休業取得率を

男性職員 5%を目指します。

女性職員 100%の取得の維持に努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

※このような取り組みを通じて、父親の特別休暇の取得率を

100%の取得の維持に努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 事務の合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進します。

(6) 休暇取得の推進

休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の推進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

② 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（中学校就学の始期に達するまでの子に対する看護等）（年間5日の範囲内）や年次有給休暇の活用促進を図ります。

※このような取り組みを通じて、年間の年次有給休暇の取得目標日数を20日の年次有給休暇のうち、14日（70%）以上を目指します。

2 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進により、仕事だけでなく家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していただけるように以下の取り組みを進めます。

(1) 制度の周知

新たに任用される非正規職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立支援をします。

(2) 休暇取得の推進

所属長は正規職員、非正規職員との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、非正規職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努めます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをしていただけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本組合では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横的な

推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

(1) 女性職員の登用及び採用

また、女性職員の管理職登用及び採用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

※管理者の事務部門での女性職員の管理職登用率は、25%を目指します。

※消防の事務部門での女性消防吏員比率を、少なくとも10年間で5%を目指します。

(2) 柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

おわりに

今後も、「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを推進し、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりの取り組みを図ってまいります。

平成28年3月 三観広域行政組合