

三観広域行政組合告示第6号

三観広域行政組合特定事業主行動計画（後期計画）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条第3項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19条第5項の規定に基づき、三観広域行政組合特定事業主行動計画（後期計画）を公表します。

令和3年3月30日

三観広域行政組合

管理者 山下 昭 史

三觀広域行政組合
特定事業主行動計画
(後期計画)

【令和3年度～令和7年度】

三觀広域行政組合

目 次

- 1 はじめに P 2
- 2 計画の期間 P 3
- 3 計画の推進体制 P 3
- 4 前期行動計画の進捗状況 P 3
 - (1) 制度の周知状況
 - (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
- 5 後期行動計画の取り組み概要 P 4
 - 1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて
 - (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 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて
 - (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
 - (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
- 6 おわりに P 7

【1 はじめに】

少子高齢化の進行や社会構造の急速な変化に伴い、家庭や地域社会を取り巻く環境が大きく様変わりする状況において、現在、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いるところです。

こうした中、平成15年7月に制定され、改正を経て有効期限が令和7年3月まで延長された「次世代育成支援対策推進法」において、国及び地方公共団体には、「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立出来る環境整備等に取り組むことが求められ、平成27年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においては、女性のみならず、誰もが働きやすい職場づくりに努めることとされています。

また、平成31年4月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が施行され、女性や若者が働きやすい環境整備や長時間労働の是正等さらなる労働の環境整備が必要となったところです。

本組合においても、「三観広域行政組合特定事業主行動計画」を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）による職場環境の改善を目指してきたところですが、この度、計画をより良く、社会の実情に即したものとすべく、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針」による、新たな行動計画を策定いたしました。

社会の転換期を迎え、全ての職員が安心して働き、自身の能力を最大限発揮出来る環境をつくることは、社会全体の安定・発展にも大きく寄与するものとなります。この三観広域行政組合特定事業主行動計画を、職員一人一人が自身に関わることとして捉え、互いに協力しながら、働きやすい職場づくりに取り組んでいきましょう。

三観広域行政組合管理者

三観広域行政組合消防長

【2 計画期間】

この計画は、次世代育成支援対策推進法で規定する平成28年度から10年間の集中的な取り組みのうち、令和3年度から令和7年度までの後期5年間を計画期間としています。

【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、行動計画の推進状況は、年度ごとに状況を把握し、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 前期行動計画の進捗状況】

(1) 制度の周知状況

- ・該当職員への休暇制度、育児休業等の啓発。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・妊娠中や出産後の職員に配慮した業務の見直し。

(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

- ・育児休業取得率（令和元年度実績）

男性職員 0% （設定取得率 5%）

新規取得対象職員数15名 うち取得者0名

女性職員 ー （設定取得率100%）

新規取得対象職員数0名

（ ※参考 平成30年度実績
100% （取得対象職員数1名 うち取得者1名） ）

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

- ・父親の特別休暇（配偶者の出産）取得率（令和元年度実績）

100%（取得目標率100%）

取得対象職員数15名 うち取得者15名

(5) 超過勤務の縮減

- ・育児を行う職員の超過勤務を可能な限り縮減。

(6) 休暇取得の推進

- ・職員平均年次有給休暇取得日数（令和元年実績）

8.8日（取得目標日数14日） 対象職員189名

【5 後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。

(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の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、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配慮し、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配慮を行います。

(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一人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、母親や父親と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。
- ・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、後任配置等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。

◎目標 育児休業の取得率
男性職員5%・女性職員100%を目指します。

(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）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。

◎目標 子供の出生時における父親の特別休暇（2日）
取得率100%を目指します。

②育児休業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年次有給休暇の取得の推進

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。

◎目標 年間20日の年次有給休暇のうち、
取得目標日数14日（70%）を目指します。

2 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて

多様な働き方の非常勤職員においても、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常勤職員を中心に、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、非常勤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、非常勤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、安心して子育てをできるように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、庁内横断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

女性職員の管理職登用について、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（令和2年4月1日現在）

28.6%

- ・消防の事務部門での女性消防吏員比率（令和2年4月1日現在）

1.1%

◎目標

- ・ 専門職員の管理職を除く登用率は、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5%を目指します。

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性リーダー育成研修などの参加を呼びかけます。

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。

【6 おわりに】

仕事と子育ての両立を実現するためには、子育てする職員だけでなく、それぞれの職場の職員の理解と協力が必要不可欠です。

誰もが人として、心豊かに安心して暮らすことができる社会実現のため、仕事と子育ての両立だけでなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、お互いに助け合い支えあって計画の達成に取り組んでいきましょう。