

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

職員の子育て応援プラン

(平成28年度～平成32年度)



平成28年4月

諏訪広域連合

はじめに

現在の日本は、急速に少子化や超高齢化社会が進行してきており、人口減少の流れが続いています。この流れを変えるためにも、より一層誰もが安心して、働きながらの結婚、出産、子育てができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことが大切になってきています。

人口減少を克服するために、総合的な政策の推進が求められており、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月16日に制定されました。この法律は10年間の時限立法でしたが、更に次世代育成支援対策の取り組みを充実していく必要があることから、有効期限を10年間延長する内容などを盛り込んだ「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立しています。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」も平成27年9月4日に施行されました。

両法律とも、推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

本計画は、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」と「女性活躍推進法に基づく行動計画」を一体的な行動計画として策定するものです。

平成28年4月1日

諏訪広域連合長

諏訪広域連合消防長

諏訪広域連合議会議長

諏訪広域連合選挙管理委員会

諏訪広域連合公平委員会

諏訪広域連合代表監査委員

I. 計画期間

法では、地方公共団体及び事業主に対し、行動計画の策定を求め、10年間の集中的、計画的な取り組みを進めることを求めています。行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、各機関の実情に応じて一定期間を区切って実施することが望ましいとされています。

よって、本計画の実施期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、経済社会情勢等に応じて見直しを図っていくものとします。

II. 対象職員

この計画は、本広域連合の職員（非常勤の特別職を除く）を対象とする。

III. 計画の推進体制

- (1) 本計画を効果的に推進するため、各課所における庶務担当者等を構成員とした行動計画策定推進委員会を設置する。
- (2) 本計画に関する職員への研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口を企画総務課に置く。
- (4) 啓発資料の作成・配布・グループウェアへの掲示、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- (5) 本計画の実施状況については、毎年公表するとともに、行動計画策定推進委員会において把握し、その結果や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。

IV. 計画の内容と具体的な行動指標

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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等の制度について周知及び説明を行う。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各職場において業務分担の見直しを行うなど健康に配慮した職場環境づくりに努める。
- エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 父親になる職員の休暇の取得促進

- ア 父親になる職員は、配偶者の負担軽減のためにも、積極的に育児に参加する必要があるため、子どもに係る特別休暇制度（配偶者出産休暇）を周知し、取得促進を図る。
- イ 管理・監督者は、父親になる職員又は父親になった職員に対して、特別休暇と合わせて年次有給休暇を積極的に取得するよう促し、家族の時間を大切にするよう配慮する。
- ウ 子育て中の職員がいる職場においては、急な休暇を想定した応援体制を準備し、職場全体で支援する。

(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情報を提供し、制度の周知を図る。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る。
- ② 妊娠を申し出た職員と配偶者の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う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、各職場において業務分担の見直しを行い、支えあう職場環境づくりを推進する。
- ② 管理・監督者をはじめ、すべての職員にとって働きやすい職場になるよう意識改革及び職場の風土改革を行う。
- ③ 定期的に情報を提供し、制度に対する理解を深め、休業を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、必要に応じて通知等の送付を行う。
- ② 復職する職員に対して、各職場において必要な職場研修を行う。仕事と子育てを両立するための大切な時期となるので、過度な負荷とならないよう必要に応じて業務分担の見直し等を行い、職場全体で支援していく。

エ 育児休業に伴う代替職員の確保

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、臨時的任用制度又は育児休業代替任期付職員の活用による代替職員の確保を図る。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員の勤務時間に配慮する。



【目標数値】

上記のような取組を通じて、平成32年度まで、妻が出産する場合の特別休暇について、休暇取得率を、100%にする。

※平成27年度 男性 50%

(4) 超過勤務の縮減

ア 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を図る。

イ 一斉定時退庁日の実施

- ① 毎週水曜日はワーク・ライフ・バランスデーとし、ノー残業デーに設定し、管理・監督者による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 管理・監督者の巡回指導による定時退庁の実施を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課所等を企画総務課が把握し、管理・監督者への指導の徹底を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発

- ① 長時間勤務よりも短時間で成果を出すことを評価できる組織風土を醸成し、超過勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図る。
- ② 企画総務課は、各課等の超過勤務時間の状況及び超過勤務が特に多い職員、職場の状況を把握して管理・監督者に報告し、超過勤務縮減のための意識啓発を図る。

エ 事務の簡素化、合理化の促進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど工夫する。
- ② OA化の計画的な推進による事務の効率化や、事務処理体制の見直し等による適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化などの取組を推進する。

【目標数値】

上記のような取組を通じて、平成32年度までに、各職員の月の超過勤務時間数を、4.0時間以下とする。

※平成27年度 月平均 4.4時間

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 研修等を通じて、休暇の取得促進及び職場の協力体制等の必要性について理解を深め、管理・監督者をはじめとする職員全体の意識改革及び職場の風土改革を行う。
- ② 管理・監督者が率先して休暇を取得し、取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- ③ 企画総務課は、休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率向上のため取得率が低い課所等の管理・監督者に対し、注意を促す。
- ④ 管理・監督者は、安心して休暇を取得できるよう、職場内の支援体制をつくり、相互応援ができる体制の整備や職場環境整備に努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日・金曜日と週休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの入学式、卒業式、予防接種実施日や授業参観日等の学校行事やPTA活動における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 子どもの春休み、夏休み、冬休みに合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努める。
- ⑥ 勤続25周年等の節目に、年次休暇を利用した休暇の取得促進を図る。

【目標数値】

上記のような取組を通じて、平成32年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を8日以上とする。

※平成26年度 平均5.3日

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について職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる雰囲気醸成を図る。

エ 介護等を行うための休暇の取得の促進

- ① 介護等を行うための休暇が取得できるよう、管理・監督者は職場内の応援体制をつくり、職員同士がお互いに声を掛け合い、仕事を助け合う職場風土づくりに努める。
- ② 介護休業手当金等の経済的支援措置について周知を図る。

(6) 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

ア 職場優先の環境の是正に向けての意識啓発等

- ① 「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の意識を解消し、「仕事も家庭も大切にする」という意識の醸成を図る。
- ② 仕事と子育ての両立が図られるよう、業務遂行において相互応援ができる体制づくりに積極的に取り組む。

イ 管理・監督者が中心となって、全職員で固定的な性別役割分担意識の是正を図る。

- ① 男性は仕事、女性は子育てという意識の是正に取り組み、男性職員も子育てに積極的に参加するよう努める。
- ② 女性は庶務という意識の是正に取り組み、女性が希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備する。

(7) 各種ハラスメント防止についての情報提供や研修を通じ意識啓発を図る。

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティーハラスメント等、各種ハラスメントの防止に向け、情報提供等をし意識啓発を図る。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価上適切に評価するものとする。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な対応等の取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

子ども子育てに関するPTA、保護者会活動や地区の各種活動に職員が積極的に参加しやすい職場の雰囲気醸成を図る。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について、綱紀粛正等による呼びかけを実施する。
- ② 庁内広報等により、交通安全に対する意識啓発等を行う。
- ③ 職員等に対し、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会の受講を支援する。

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活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対して、家庭における子育て等に関する各種講座・講演会等への参加を促すとともに家庭教育に関する情報提供に努める。

3 その他の女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員を対象とした研修等への参加促進

女性職員を対象とした研修等への参加を積極的に促進し、意欲や能力の向上を図り、キャリア形成を支援し、管理・監督者にふさわしい人材を育成する。

(2) 管理・監督者を対象とした外部研修等への参加促進

外部研修等への参加を促進し、家庭生活と職業生活が両立し、女性が活躍できる職場環境をつくれる管理監督能力の向上を図る。

(3) 多様なポストへの女性職員の積極的配置

多様なポストへの女性の積極的配置に努め、管理・監督者に必要な能力の向上を図る。



【目標数値】

上記のような取組を通じて、平成32年度までに、係長以上の女性職員の数を2人以上とする。

※平成27年度 1人

4 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

(1) 一人ひとりが、仕事と生活の調和がとれ、やりがいや充実感を感じながら働くことができるよう、時間外勤務の縮減に取り組み、働きやすい職場環境を整備する。

(2) 管理・監督者は、時間外勤務が多い職員について、面談等を通じ、身体的・精神的な健康状態に十分気を配る。

(3) 管理・監督者は、部下の業務進捗状況を把握し、効率的な業務遂行を支援する。