

# 特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

平成28年3月

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合

# 多野藤岡広域市町村圏振興整備組合 特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 目的

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合では、次世代育成支援対策推進法に定められた行動計画策定指針に基づき、平成17年度に「多野藤岡広域市町村圏振興整備組合特定事業主行動計画」を策定し、次世代支援対策を推進してきた。次世代育成支援対策推進法は、少子化の影響や家庭環境の変化により、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、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制定されたが、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、法律の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長された。

また、平成27年8月に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。以下「法」という。）が成立したことをうけ、法第15条に基づき、これまでの行動計画の取組内容を踏まえ、「多野藤岡広域市町村圏振興整備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、男性の子育てへの積極参加、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「ワーク・ライフ・バランス」のとれた職場環境づくりを目指すものである。

本計画は、多野藤岡広域市町村圏振興整備組合理事長、多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

平成28年3月

特定事業主

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合理事長  
多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防長

### 2 計画の基本視点

本計画は、法の基本理念を踏まえ、職員が協力し合って子育てしやすい職場環境をつくること、働きやすい職場環境をつくること、全ての職員が子育てについて支援を行っていくことが重要との認識のもと、仕事を持つことで家庭を犠牲にすることなく、職員が子育ての喜びを実感できるとともに、健やかな子どもの育成支援のための職場環境づくりを基本とする。

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 組合全体で取り組むという視点
- ③ 組合の実情を踏まえた取組の推進という視点

- ④ 取組の効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点
- ⑥ 地域における子育ての支援の視点

### 3 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とし、必要に応じて見直しを行う。

### 4 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する。

また、行動計画の進捗状況は、年度ごとに、特定事業主行動計画策定委員会において状況を把握・分析した結果や職員の要望を踏まえて、必要に応じて計画の見直し等を図るものとする。

### 5 計画の公表

本計画については、ホームページで公表するとともに、実施状況等についても、毎年度公表するものとする。

## II 具体的な取組内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

- ① 妊娠・出産・子育てに関する特別休暇等について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中及び乳幼児を持つ職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中及び乳幼児を持つ職員に対しては、可能な限り超過勤務を命じないこととする。
- ⑤ 「パートナーシップの日」を設けるなど、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行うとともに、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進める。
- ⑥ 各年齢層に対し、男性の育児休業取得の促進に向けた意識改革や職場マネジメントに関する研修を通じた意識啓発を行う。
- ⑦ 管理職を希望する女性職員の処遇改善へ向けた取り組みをする。

### 2 女性が活躍するために男女共同で子育てを行うための環境整備

- (1) 育児休業等の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得を促進する。
- ② 男性も育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。
- ③ 育児休業・部分休業制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ④ 育児休業中の職員に対し、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ⑤ 育児休業に伴う嘱託員制度の活用  
職員から育児休業の請求があった場合に、課内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、嘱託員制度の活用を図る。

【目標】上記の取組みを通じて、育児休業の対象となる男性職員に対して、育児休業取得の実現を目指す。育児休業を取得できる職場環境を整備する。

## (2) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

- ① 小学校就学の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の制限の制度の周知  
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。
- ② ノー残業デーの実施  
所属長は、当該所属所の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の取組を行う。
- ③ 事務の簡素合理化の推進  
事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直し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による更なる取組を推進する。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等  
超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

【目標】上記の取組みを通じて、職員（事務系職員に限る）一人当たりの時間外勤務時間数を平成27年度実績から10%以上の縮減を目指す。

## (3) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

- ① 所属所において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ② 所属長会議等の場において、定期的に年次休暇の取得推進を徹底させる。
- ③ 子どもの学校行事等（入学式・授業参観日等）、子どもに関わる日における年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 月曜日・金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ⑤ 年次休暇と休日や祝日、夏季休暇等を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。
- ⑥ 勤続20年、25年、30年の節目に年次休暇を利用して連続したリフレッシュ休暇の取得を促進する。
- ⑦ ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせて年次休暇が取得しやすくなるよう、期間前後における会議の自粛を行う。
- ⑧ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理に対する応援体制を整備する。
- ⑨ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気をつくる。

<p>【目標】上記の取組みを通じて、年次有給休暇の平均取得目標日数「年10日以上」を目指す。</p>
--

#### (4) 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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

### 3 その他の取組み

#### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOやPTAをはじめとする地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

##### ② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動にその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

④ 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

**(2) 子どもとふれあう機会の充実**

保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する。

また、職員共済会におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

**(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上**

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

### Ⅲ おわりに

本計画を推進するにあたっては、職員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現するため、「仕事と家庭の両立を全職員で支えあう」ということを強く認識し、男女を問わず、全職員がいきいきと働くことができる職場環境づくりを目指すものとする。