那須地区広域行政事務組合特定事業主行動計画

Ⅰ　総論

１　目的

平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が制定されて以来、国、地方自治体、企業の各々が 10 年間の計画的・集中的な取り組みを実施してきたところである。しかしながら、依然として子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、より一層取組を充実していく必要がある。

当組合においても平成 17 年度より行動計画を推進してきたところであるが、これらの状況を踏まえて、特定事業主の立場から、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と生活の調和の推進に向けた取組を通じて、さらに次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、前計画の成果を継承しつつ、新たに本行動計画を策定し公表することとする。

さらに、平成 27 年度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）が制定され、女性が自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、本行動計画として併せて策定することとする。

２　計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成２７年度からの１０年間の時限立法であり、平成２７年４月１日から平成３２年３月３１日までの５年間を前期計画とし、平成３２年４月１日から平成３７年３月３１日までを後期計画とする。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律については、平成２８年４月１日から平成３２年３月３１日までの４年間を前期計画とし、平成３２年４月１日から平成３８年３月３１日までを後期計画とする。なお、必要に応じて計画を見直すこととする。

３　計画の推進体制

（１）次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、管理課における人事担当係等を構成員とした行動計画策定・推進をする。

（２）次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効率的に推進するため、管理職や職員に対し、情報提供等を実施する。また、計画の内容について、職員の意見を広く聴取し、計画の見直し等への反映に努める。

（３）職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う体制を整備する。

（４）啓発資料の配布等により、行動計画の内容を周知徹底する。

（５）行動計画の実施状況については、各年度ごとに人事担当課において、点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させ、PDCA サイクルを確立する。

（６）いじめ、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントその他職場の人間関係に関する事項の相談窓口を管理課に設置する。

Ⅱ　具体的な内容

１　職員の勤務環境に関するもの

（１）妊娠中及び出産後における配慮

○　母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇の諸制度について周知徹底を図る。

○　出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

○　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。

○　妊娠中及び出産後１年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ原則として超過勤務を命じないこととする。

（２）　男性の子育て目的の休暇等の取得促進

○　子どもの出生時における父親が取得できる特別休暇に、年次休暇を組み合わせて取得するよう促進を図る。

（３）　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①　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資料を各課に通知・配布し制度の内容等の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

○　育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

②　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

○　育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに課内において業務分担の見直しを行う。

○　定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。

③　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○　育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

④　育児休暇等を取得した職員の代替要員の確保

○　課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時は、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

⑤　子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

○　育児休業中の職員に対して、情報提供等の円滑な職場復帰を支援する環境の整備を行う。

※　以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性　５０%、女性　１００%　とすることを目指します。

（４）超過勤務の縮減

①　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の周知

○　職場の業務状況により、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

②　事務の簡素合理化の推進

○　新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止出来るものは廃止する。

○　定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

③　超過勤務の縮減のための意識啓発等

○　課・係ごとの超過勤務の状況を、人事担当課等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で注意喚起を行う。

○　管理職員に対する超過勤務縮減チェックリストの作成・配布を行い、超過勤務等の縮減についての自己診断を行い意識向上に役立てます。

（５）休暇の取得の促進

①　年次休暇の取得の促進

○　年次休暇の取得日数が低い職場の職員については年間の年次休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努める。

○　庁内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、意識改革を行う。

○　所属長は部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

○　各部所が業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

○　安心して職員が年次有給休暇の取得が出来るよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

②　連続休暇等の取得の促進

○　土・日と月・金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」の推進や、国民の祝日や夏期休暇と組み合わせて年次休暇を取得することを推進し、連続休暇等の取得を促進する。
○　子どもの予防接種実施日や授業参観における年次有給休暇の促進を図る。
○　国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
○　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を行う。

※　以上のような取組を通じて、職員１人あたりの年次休暇の取得日数１５日を目標とする。（対平成 16-27 年度平均比で１７．１%増加）

③　子供の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

○　小学生就学始期に達する前の子どものいる職員は、子どもの突発的な病気の際に休暇を取得できるよう、職場全体で支援するように図る。

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、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

（２）子ども・子育てに関する地域貢献活動

①　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、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。
○　子どもが参加する学習会等の行事において職員が専門分野を活かした指導を実施する。

②　子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

○　交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
○　公用車を運転する職員に対し、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の受講を支援する。

３　女性活躍推進法に関する事項

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）同法第15条に基づき本計画を策定するものである。

（１）分　析

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

〇各役職段階における職員数と割合　　上段：名・下段：（%）

	主事	主任主事	主査	主任主査	係長	副主幹	主幹	課長	事務局次長	事務局長	合計
男　性	４ （80）		１ （33）		４ （100）	１ （100）	１ （100）	２ （100）	１ （100）	１ （100）	１５ （79）
女　性	１ （20）		２ （67）	１ （100）							４ （21）
合　計	５ （100）		３ （100）	１ （100）	４ （100）	１ （100）	１ （100）	２ （100）	１ （100）	１ （100）	１９ （100）

※平成２８年３月３１日時点

（２）取　組

各役職段階の職員の女性割合及び年齢別構成比等について注目し、職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用について、最重要課題と捉え、以下の取組を実施する。

①　人材育成について

管理職候補及び係長職候補の育成過程において、職員の能力と経験、資質の向上を図るために、人事評価制度の導入・実施・活用、及び計画的な人事異動を実施する。このうち、特に係長職候補の育成について、重点的に取り組む。

②　組織体制について

事務量調査等による労務管理を実施し、定期的に組織体制や事務分掌等を見直すことにより、組織運営の健全化を図る。

③　職場環境について

職業生活と家庭生活の調和を図ると共に、本人の意思が尊重され、職務におけるコミュニケーションを深め、熱意ややりがい、チャレンジ精神を養い、能力を発揮できる職場環境を実現する。

（３）目　標

以上のような取組を通じて、係長職以上における女性職員の割合３０%を目指す。

・基　準：平成２８年３月３１日

・目　標：平成３２年４月１日