

第2次蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画

平成28年9月1日
蕨戸田衛生センター組合

次世代育成支援対策推進法は、我が国において急速に進む少子化に対し、次代の社会を担う子どもたちを安心して生み、育てることができる環境の整備に、国、地方公共団体及び事業主など、さまざまな主体が社会全体で取り組んでいくため必要な措置を講ずる必要性から、平成15年7月に制定されたものです。

当組合も、地方公共団体として職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもの健やかな誕生と育成についても、大きな役割を果たす必要があります。次世代育成支援対策推進法では、国の機関や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と家庭の両立等の実現のため講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を定めることとなっております。

当組合としては、「蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画」を平成17年4月に策定し、地方公務員という立場とともに、子どもたちの父親、母親という立場にもある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立させていくための職場の環境を整備するために計画の推進を図ってまいりました。

このたび、次世代育成支援対策推進法が改正され期間が延長となったことを受け、加えて、平成27年8月に成立した「女性職員の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、継続的に女性職員の活躍を推進するための施策を追加し、「第2次蕨戸田衛生センター組合特定事業主行動計画」として、改めて計画を策定いたしました。

この計画の推進にあたっては、職場環境も家庭環境も異なる職員が、次代の社会を担う子どもの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職場を挙げてお互いに助け合い支え合い、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家庭の調和（ワークライフバランス）を図るとともに、職場における女性職員の活躍を推進し、そして、この計画を通じた職場環境への取組みが社会全体の子育て環境の改善に寄与することになると願うものであります。

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき定められた「行動計画策定指針」に掲げられている基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するための施策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表するものとします。

2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限法でありましたが、法改正により10年間の期間延長となったこと。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も時限法であり、平成38年3月31日までの期間であることから計画期間を平成38年3月31日までの期間とし、必要に応じて見直しを図っていくものとします。

3 計画の対象

本計画は、当組合の職員全員を対象とします。なお、次世代育成支援は、子育て世代だけのものではなく、また、女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するためには、職場で働く全ての職員の理解と協力が必要不可欠なことから、この計画をより実効性のあるものとするため、職員一人ひとりがこの計画の趣旨を理解し、率先して推進するものとします。

4 計画の推進体制

本計画は、次の項目の体制により推進するものとします。

(1) 職員に対する研修・情報提供等の実施

職員に対して、次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、研修、情報提供等を実施し、本計画の内容の周知徹底を図ります。

(2) 職員からの相談等

計画を推進するにあたり、相談・情報提供を行う窓口として、当組合の人事関係を所管している総務課が事務局として担当します。

(3) 所属長による職員の意識向上及び職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努めるものとします。

(4) 計画の推進、見直し等

本計画の実施状況については、職員のニーズ、社会情勢の変化、新制度導入を踏まえて、その後の計画の推進や見直し等を図るものとします。

II 具体的な取組内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 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するものとします。

- ① 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の制度について、周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等取得促進

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について、周知を図ります。
- ② 出産後の父親の育児休業等の取得促進について、周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度の周知

育児休業等の取得を推進するため、次の取組みを行い、制度内容について周知を図ります。

ア 育児休業等に関する制度の周知を図ります。

イ 育児休業等の取得手続や共済組合からの経済的な支援等について、情報提供を行い総務課において相談に応じます。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、総務課において個別に育児休業等の制度、手続について説明を行います。

② 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例を収集し、職員に情報提供を行います。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに各所属において業務分担の見直しを行います。

イ 庁内会議等の場において、総務課から育児休業等の制度の趣旨について説明をし、職場の意識啓発を行います。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場情報の提供を行います。

イ 職場復帰に際して、研修等必要な支援を行います。

⑤ 育児休業に伴う職員等の活用

ア 所属内の人事配置等によって、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、臨時職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

イ 再任用職員等の活用により、育児休業者の代替要員の確保を図ります。

⑥ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 仕事や子育てについての相談を総務課にて対応します。

イ 管理職に必要なマネジメント能力等を身につけるための研修等を行います。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減について、次の取組を行います。

① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限するようにします。

② 定例・恒常的業務に係る事務のマニュアル化を図り、簡素合理化を図ります。

③ 所属長に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取扱いについて、適正な運用を図るよう周知を図ります。

(5) 休暇取得の促進

職員の休暇取得の促進を図るとともに、職場における休暇取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次休暇の取得の推進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図るようにします。

イ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導するものとします。

ウ 各所属の年間の業務スケジュールを把握し、効率的な執行体制を確保したうえで、職員の計画的な年次休暇の取得促進に努めます。

エ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

オ 家族に関する行事等について、年次休暇の取得促進を図ります。

② 子どもの看護等を行うための休暇の取得促進

子どもの看護等を行うときに、子どもの看護のための特別休暇や、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 各年齢層に対して、研修等を通じた意識啓発を行います。
- ② セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等防止のための研修等を実施します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 地域貢献活動等の促進

- ① 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などへの職員の積極的な参加を支援します。
- ② 職員に地域の子ども、子育てにかかる地域活動への参加を促します。

(2) 子どもを交通事故から守る活動

交通事故予防について、綱紀保持の通知等による注意喚起を行います。

3 その他女性職員の活躍推進に関する事項

その他女性職員の職業生活における活躍を推進するために、以下の取り組みを実施します。

(1) 女性職員の採用推進

平成28年4月1日現在の職員の男女の内訳は、男性職員22名に対し、女性職員3名となっております。また、平成17年度からの職員採用の状況は、男性職員15名（うち2名退職）に対し、女性職員3名（うち1名退職）となっており、圧倒的に男性職員が多い状況となっております。今後、女性職員の採用を推進するため募集内容等の見直しなどを行い、組合の業務が女性から見てもやりがいがある職場になるよう取り組みを進めます。

(2) 女性職員の配置登用

女性職員の能力開発や意識向上を図るため、外部機関による研修等を実施し、キャリア形成を意識した人員配置を行い、管理職員のポストに登用するよう努めます。