

南濃衛生施設利用事務組合
特定事業主行動計画

平成28年4月1日

南濃衛生施設利用事務組合

目 次

はじめに

この計画を推進するにあたって	1
出産・育児にかかる制度の周知・理解	2
◇本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識啓発等の取り組み	2
出産・子育てしやすい勤務環境の整備	3
◇出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み	3
男性職員の育児休業等の取得促進	5
◇育児休業制度の積極的な情報提供	6
◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進	6
時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進	7
◇時間外勤務の縮減等	7
◇休暇の取得の促進	8
地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み	10
◇地域の子育て活動等への貢献	10
女性の活躍推進に向けた取り組み	11
◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み	11
◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み	11
◇働き方の改革	12

はじめに

年々少子化が進行する我が国で、次代の社会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に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められましたが、平成27年3月31日に法の有効期限が到達し、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取り組みを促進するため法の一部改正が行われました。

また、平成27年9月、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）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。

そこで、今回、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法両法に関する特定事業主行動計画を策定し、南濃衛生施設利用事務組合が抱える課題の解決に向け、職場全体の働き方の見直しなどの「職場風土・職場環境の改革」と、子育ての負担を担いがちな「女性の職場での活躍の推進」、それと対になる「男性の家庭での活躍の推進」を一体的に押し進めることとし、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を進めていきます。

職員が親として安心して子どもを産み育て、子育てに喜びを感じることができ、また、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思を尊重され、個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて支援していくためにこの計画を策定しています。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身にかかわることと捉え、お互いに助け合い支え合っていくことを目標とします。

この計画を推進するにあたって

この計画は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、南濃衛生施設利用事務組合（以下「本組合」という。）の管理者が策定する計画です。

◇計画期間

次世代法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で共通する事項も多いことから、本組合では、両方に基づく計画を一体化した計画を策定し、本計画期間については平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

◇計画の数値目標・推進体制

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、平成32年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、組織全体で継続的に次世代育成及び女性職員の活躍を推進するため、次世代育成支援及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行い、毎年、計画の実施状況を点検・評価し、適宜その後の取組や計画に反映させて進めていきます。

◇計画の公表

次世代法と女性活躍推進法に基づき、行動計画をホームページで公表します。

出産・育児にかかる制度の周知・理解

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

◇本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識啓発等の取り組み

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

【本人】

本人及びその配偶者が、出産を迎えることが分かったら、所属長（管理職）へ報告しましょう。条例、規則などで出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、どのような形でそれらを利用していくかを検討してください。

【所属長（管理職）】

本人から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事の調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行ってください。

【総務担当係】

職員の育児等に関する各種相談を受ける体制を整える他、子どもが生まれるタイミングに合わせて育児に関する各種情報を提供するなど、安心して育児ができるように協力していきます。

【全職員】

出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

これらの取り組みを通じて制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することをめざします。

出産・子育てしやすい勤務環境の整備

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。周囲への気兼ねから、必要な休暇の取得をためらうなど、職場の配慮不足によって過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、父親となる職員も考慮しなければなりません。それに伴い、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立をめざします。

◇出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み

- ① 妊娠した職員には、母性保護の観点から各種の休暇制度が適用されます。特に産前休暇に入るまでの期間は業務を行いながら出産を迎える時期であり、十分な配慮が必要です。また、出産後、育児を迎える職員は、周囲への遠慮から十分な育児休業を取れない場合もあります。職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていきます。

【本人】

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の約5ヵ月前までに）所属長（管理職）に申し出ましょう。そして、休暇取得予定など、今後の見通しや状況を可能であれば伝えてください。また、育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分割取得などを検討した上で所属長（管理職）に相談してください。

【所属長（管理職）】

職員から申し出を受けたら、妊娠中の職員に対する各種の休暇が設けられていることを理解し、積極的に諸制度を活用するように呼びかけてください。育児休業に関しては職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しに努めてください。

- ② 職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育てを両立してうまくやっていけるのか不安に感じます。少しでもスムーズな職場復帰が果たせるよう、本人も職場も協力していきましょう。

【本人】

子育ての合間を利用し、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てましょう。そのためには職場のサポートが必要です。日頃から周囲の職員との信頼関係を築くことが大切です。その他、円滑な職場復帰ができるよう、職場の情報の入手や各種研修への参加を積極的に行いましょう。

【所属長（管理職）・周囲の職員】

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、共済組合の広報誌などで情報提供を行うなど、常に連絡を取り合うよう心がけてください。また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業の取得率は0%となっております。育児休業は配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず誰でも取得することができます。経済的な問題もありますが、子育てに参加することはそれ以上にたくさんの得るものがあります。可能な範囲で夫婦の話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきます。

●育児休業等の取得率と取得時間

①男女別の育児休業取得率と平均取得期間

平成26年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間		
男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率	平均取得期間
0%(対象1名)		0ヵ月

本組合には現在女性職員が在籍していません。

また、男性職員の育児休業については取得はありませんでした。それをサポートする体制、育児休業中の代替え職員の確保や職員間の理解や協力等の職場環境の改善が考えられます。

②男性の配偶者出産休暇取得率及び取得期間と育児参加休暇取得者数

平成26年度 男性の配偶者出産休暇取得率及び取得期間・育児参加休暇取得者数		
配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇取得期間	育児参加休暇取得者
0%(対象0名)	0日(対象0名)	0名(対象0名)

本組合における男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得者は、平成26年度においては対象者がいませんでしたので取得者率は0%となっています。また、配偶者出産休暇や妻の産前産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等の存在を認識している職員は少ないと思われるので、今後は対象となり得る職員に周知する必要があります。

※育児休業

子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となり、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

※配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院等の日から、出産日後1ヶ月を経過する日までの間に、入退院等の付き添いのため、2日の範囲内で取得できます。

※育児参加休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、5日の範囲内で取得できます。

◇育児休業制度の積極的な情報提供

休業期間中の育児休業手当金支給（3歳に満たない子を養育するため、その子が1歳に達する日まで育児休業をするとき）や共済掛金等の免除、期末勤勉手当や昇給への影響などの情報を提供することで、家計収入の減少に対する不安や疑問を少しでも解消できるように努めます。

◇配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進

出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められる時期でもあります。また、父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、ともに育てるという自覚を持ち、産後の妻を支えることは大切です。そのためにも、配偶者出産休暇や育児参加休暇を積極的に利用していきます。

育児に関する休暇を取得しやすい環境の整備に努め、男性職員の育児休業取得できるような職場環境づくりをめざしてまいります。また、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%に近づけるよう、より一層取得の推進を図ってまいります。

『目標値』 （女性活躍推進法）

平成33年度までに

男性職員の育児休業取得率を13%以上とする。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を70%とする。

時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にも繋がります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも、時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要不可欠と考えられます。

◇時間外勤務の縮減等

本組合の平成26年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は以下の通りです。

・約6.5時間/月

所属部署により繁忙期（年末・年度末年度始等）や休祝日勤務が偏り、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を超える職員はいませんでした。様々な業務や勤務形態ではありますが、職場環境の改善や無駄のない業務計画、職員間による協力体制のもと時間外勤務の縮減に取り組みます。

① 定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識の啓発に努めます。

【総務担当係】

定時退庁ができない職員と部署を把握し、対象となる部署の管理職員から聞き取りを行ったうえで長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

【所属長（管理職）】

定時退庁促進のため定時退庁の率先垂範を行い、巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ってください。また、繁忙期の業務調整の他、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮してください。その他、時間外勤務の多い職員に対して、健康管理に気を配り時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、時間外勤務縮減への取り組みを進めます。

【全職員】

日常の業務において時間外勤務を縮減するよう心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。そのためにも日頃から無駄のない業務計画を立て、限られた勤務時間を有効に活用できるよう努めます。

②事務の簡素合理化の推進

仕事と家庭の両立に向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進するためには、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

【所属長（管理職）】

個々の業務が効率化されるだけでなく、職場全体としてのパフォーマンスが上がるよう、勤務状況の把握、実情に応じた業務分担（事務分掌）の見直しを行います。また、新たに行事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し、既存の行事との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するように努めます。

【全職員】

職員一人ひとりが業務の進め方などの改善について、部署内や所属長（管理職）に積極的に提案・実施し、事務及び業務の簡素化・合理化を図っていきましょう。

◇休暇の取得の促進

①子どもの看護休暇

子どもが病気等で看護する場合、子ども1人あたり年間5日まで取得できます。

②年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事への参加、月・金と休日などと併せた年次有給休暇の利用を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。そのため職員の休暇に対する意識の改革を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

平成26年度の職員1人あたりの時間外勤務は月平均6.5時間であり、厚生労働省の定める時間外労働の限度を大きく下回っており、今後も引き続き時間外勤務の縮減に努め、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。さらに、子育て期にある職員については深夜勤務や時間外勤務をできるだけ縮減できるよう職場全体で協力していただくことが大切です。また、平成26年度の年次有給休暇取得日数割合は平均11.5日でしたが、職員1人が病気

休暇を取得しており、その前後に病気療養として年次有給休暇を42日取得していたため、その分を除いた年次有給休暇取得日数割合は平均8.2日でした。今後は、誕生日・記念日・子どもの学校行事や夏休み等に合わせた休暇を取得しやすい環境の整備をし、平均12日以上の取得を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

『目標値』

平成33年度までに
職員の年次有給休暇取得日数を12日以上にする。

地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、地域との連携によって行われるべきものです。職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加します。

◇地域の子育て活動等への貢献

スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め協力体制を作ります。

女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年9月、女性活躍推進法が施行されたことで一般事業主はもとより地方公共団体にも、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応しワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み

本組合には在職者に女性職員がいないことから、今後は女性が採用試験を受験しやすい環境を整えて、採用するように努めます。

①女性採用の拡大と目標

人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

これらの取り組みにより、平成33年度までに女性職員を採用するようにめざします。

②女性の管理職員を増やす取り組みと目標

上記①の取組により女性職員の採用に至った後には、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

女性採用率の向上については短期間で目標達成できるものではないため、全職員がこの計画の趣旨への理解を深め、今後長期的な対策が必要になってきます。

◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

①子育てを行う職員の人事配慮

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

②男性職員の家庭生活参加への推進

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。また、男性の育児休業等の取得推進についても、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、取得の促進を図り、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていきます。

③所属長等の職場風土の醸成

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたり、異動を勧めるなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。そのため、所属長等に対する「イクボス研修」等の積極的な参加を促すとともに、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、両立しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

『目標値』 (女性活躍推進法)

平成33年度までに

組合職員に占める女性職員の割合を6%とする。

◇働き方の改革

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。また、共働き世帯等の増加により今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現をめざします。