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

中新川広域行政事務組合
特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和３年３月

Ⅰ 総論

1　目的

わが国における急速な少子化の進行を踏まえ、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、平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。

また、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場環境の構築を目的として、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（以下「女性活躍推進法」という。）」が成立しました。

当組合では次世代育成法に基づく「中新川広域行政事務組合特定事業主行動計画」や、女性活躍推進法に基づく「中新川広域行政事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、これまで取り組んできましたが、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、両計画を一体化した「中新川広域行政事務組合特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力を十分に発揮できるよう支援するものです。

2　計画期間

令和２年４月１日から令和８年３月３１日までの６年間

（次世代育成法は、令和６年度まで、女性活躍推進法は、令和７年度までの時限法となっており、この計画は、女性活躍推進法の終期となる令和８年３月３１日までの６年間を計画期間とします。）

3　計画推進体制

本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を、各所属長等を構成員とした「中新川広域行政事務組合特定事業主行動計画策定・検討委員会」において行うこととします。

Ⅱ　現状の分析

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する当組合の状況について、次のとおり現状の分析を行いました。

(1) 職員の採用状況

平成２７年度以降、５人の採用をしており、　女性の割合は１００％でした。

(2) 継続勤務年数の男女差

平成２７年４月１日時点での継続勤務年数は、男性職員が２０．６年、女性職員は１２．６年であり、年数の差は８．０年でした。

平成３１年４月１日時点での同年数は、男性職員が２１.９年、女性職員は１４．２年で、年数の差は７．７年でした。

（3）時間外勤務の状況

平成２７年の平均時間外勤務時間は、男性職員１０．３時間、女性職員１１．１時間で全体では、１０．７時間でした。

平成３０年度の平均時間外勤務時間は、男性職員５．９時間、女性職員４．３時間で全体では４．７時間でした。

（4）管理職の女性割合

平成２７年４月時点での管理職（課長及び課長代理）における女性の割合は、２５％（管理職４名中、１名が女性）、平成３１年４月時点での管理職（課長及び課長代理）における女性職員の割合は、１２．５％（管理職８名中、１名が女性）でした。

（5）男女別の育休取得率・平均取得時間

平成２７年度以降、取得者はおりません。

（6）男性職員の配偶者の出産休暇又は配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得状況

平成２７年度以降、取得者はおりません。

（7）職員１人あたりの年間２０日の年次休暇の取得率

平成２７年は、３３％（６．６日）、平成３１年（令和元年）は、４４％（８．７日）でした。

Ⅲ　具体的な取り組み

1　職員の勤務環境に関すること

(1)　妊娠中及び出産後等における配慮

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育児休業、特別休暇等の制度や取得について、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徹底を図ります。

③ 所属長や周囲の職員は、妊娠中の職員が、本人の希望により必要な休暇等を取得したり、時間外勤務の縮減に配慮するなど、健やかに子どもを産むことができるよう職場の環境づくりに努めます。

④ 働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2)　子どもの出生時における父親の休暇取得促進

① 父親になることがわかったらできるだけ速やかに所属長へ申出をし、所属長は父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ２週間前に、配偶者の出産等の期間の休暇計画を求め、職場内における応援体制など、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努めます。

② 職場の他の職員は、男性職員の子育て参画を促進するために、育児休業等

の取得やその間の業務の運営等に積極的に協力します。

③ 所属長は、配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のための休暇（特別休暇・産前産後養育休暇５日）を取得できるよう努めます。

④ 所属長は、配偶者が出産するために病院等に入院にする等の日から当該出産の日後２週間を経過する日までの期間に５日以上の休暇（特別休暇・出産補助休暇２日及び年休３日以上）を取得できるよう努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 男性も、配偶者が育児休業をしていても育児休業が取得できることなどの育児休業に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

② 課長会議、課内会議等の場において定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

① 所属長は、育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、各課において業務分担の見直しを行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中は、職場から離れており、職場復帰後の業務遂行に不安を抱きがちのため、所属長は育児休業中の職員に対して適宜、連絡を取るとともに、気軽に職場との情報交換ができるような環境整備に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

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時間外勤務の制限の制度の周知

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時間外勤務を制限する制度や、３歳未満の子どものいる職員の時間外勤務の「免除」制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

事務局長は、定時退庁日を（毎週水曜日及び金曜日）を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長は定時退庁の率先垂範を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 所属長は、課内の協力体制の推進、情報化の推進、計画的業務執行、書類等の簡素化などにより、業務処理方法の改善、事務の簡素化に努め、効率的な事務遂行を図ります。

② 職員は、会議、打合せなどについては、電子メール、電子掲示板などを活用するほか、会議資料の事前配布により短時間で効率よく行います。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発

① 所属長及び人事担当課は、課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その職員に対しては、健康管理に注意するよう喚起します。また、管理職職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

② 夜間における時間外勤務は、原則午後８時30分までとする運用の周知徹底を図り、職員一人ひとりが、日頃の仕事において時間外勤務の縮減を意識するよう努めます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

② 課長会議、課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、職場の意識改革を行います。

③ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理においても相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

① 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次休暇の取得を図ります。

② 国民の祝日や特別休暇と組み合わせた年次休暇の取得の促進を図ります。

③ 子どもの学校行事やＰＴＡ活動に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

④ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

① 子どもの看護特別休暇について、２人以上の場合は年１０日に拡充されたことなどを周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境の醸成を図ります。

(6) テレワーク等の導入

テレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入を推進します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアーフリーの促進

① 子どもづれの人も気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

② 施設利用者等の利便性を考え、授乳室やベビーベッド設置などを検討します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

① スポーツや文化活動など、地域の子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や地域貢献活動に意欲ある職員の積極的な参加を支援します。

イ 安全・安心な子育て環境の整備

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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

① 希望があれば、職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施します。

② 運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努めます。また、家庭教育に関する講座などの情報提供を行い、家庭の教育力向上を支援します。

Ⅳ 目標設定

現状を分析した結果、当組合においては、次のとおり目標を設定します。

（1）職員１人あたりの年間２０日の年次休暇の取得率を、令和元年４４％（８．７日）から令和７年７０％（１４日）とすることで、職員の健康管理、家庭生活の充実を図ります。

（2）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を１００％とします。

Ⅴ おわりに

職業生活と子育て等家庭生活との円滑かつ継続的な両立を実現するため、本組合で働く全ての職員が一丸となり取り組みを進めていくこと、各所属においては、職場の実情に応じた効果的な取り組みを着実に実践していくことによって、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。