

石巻地区広域行政事務組合 特定事業主行動計画

(平成27年4月1日～平成32年3月31日)

～共に支えあう仕事と子育ての両立の推進～

石巻地区広域行政事務組合

目次

はじめに	1
I 総論	
1 計画の目的	2
2 計画の期間	2
3 計画の重点	2
4 管理職の役割	2
5 計画の推進体制	2
II 具体的な内容	
1 職員の勤務環境の整備を図る	3
(1) 子育て支援に関する制度の周知徹底	3
(2) 職場環境の改善と職員意識の是正	3
(3) 育児休業等の取得促進と取得しやすい環境づくり	3
(4) 職場復帰が円滑に行えるような体制づくり	4
(5) 時間外勤務の一層の縮減に向けた取組の推進	4
(6) 休暇の取得促進	4
(7) 早出遅出勤務の取得の促進	5
2 住民と関わる中での子育て支援を図る	
(1) 公共施設の子育てバリアフリー	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
(3) 子どもと触れ合う機会の充実	6

はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境の変化に伴い、子育てと仕事の両立に向けた総合的な支援を社会全体で推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「法」といいます。）が制定されました。

法は、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の時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に国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が支援対策に取り組んでいくことを求めています。

そして、事業主としての国及び地方公共団体の機関を特定事業主と位置付け、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画）を策定することとされています。

子育てをする職員が家庭生活と仕事を両立させるためには、職場内での理解や協力が必要です。

石巻地区広域行政事務組合では、職員一人ひとりが子育てを尊重し、子育てしやすい環境整備が図られるよう職員みんなで支えあいながら仕事と子育てが両立する職場環境づくりに取り組んでまいります。

平成27年3月

石巻地区広域行政事務組合理事長
石巻地区広域行政事務組合消防長
石巻地区広域行政事務組合議会議長
石巻地区広域行政事務組合代表監査委員

I 総論

1 計画の目的

「石巻地区広域行政事務組合特定事業主行動計画」は、法に基づき策定するもので、職員が公務員という立場での仕事と、子育てという親の責務とを両立していけるような職場環境を目指し、石巻地区広域行政事務組合として取り組むべき内容を明確にするものです。

石巻地区広域行政事務組合は、本計画を達成するため、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるとともに、取組内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員みんなで支えあいながら仕事と育児が両立する職場環境づくりを推進していきます。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、有効期限が10年間延長されたことから、本計画では、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、本計画は、概ね3年ごとに見直すこととしていますが、公務員制度改革等があった場合は、随時、状況に応じた次世代育成支援対策を実施するために見直しを行います。

3 計画の重点

石巻地区広域行政事務組合では、これまでも職員の子育て支援のために様々な制度の充実に取り組んでまいりましたが、現行制度が十分に活用されない原因として、①制度そのものがよく知られていない。②職場内に利用しづらい雰囲気がある。③仕事が忙しく利用することができない。などが考えられることから、職員に制度の周知を図り、利用しやすい職場環境づくりに重点を置き、後期計画を推進していきます。

4 管理職の役割

管理職は、子育てに関することなど職場内での相談しやすい雰囲気づくりと制度の正しい理解のため、横断的で柔軟性に富んだ職場づくりと職員への細やかな目配りに心がけます。

また、男性職員の制度利用者が少ないことから、男性職員の制度利用にも配慮した職場環境づくりにも積極的に努めます。

5 計画の推進体制

次世代育成支援対策を計画的に推進するため、各年度において、本計画の実施状況を把握・点検した結果を踏まえ、その後の対策の実施や見直しに反映します。

また、前年度の取組み状況をホームページへ掲載等により公表します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備を図る

(1) 子育て支援に関する制度の周知徹底

① 育児休業制度等の周知

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、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、時間外勤務の制限等の各種制度や出産費用の給付などの経済的支援について、定期的に周知します。

② 各職場での子育て支援制度の周知と環境づくり

所属長は、職場の会議等で子育て支援に関する制度を周知するなど、職員の子育てに対する理解を深める機会を設けるとともに、仕事と子育ての両立を推進していくためにお互い助け合っていくという職場風土の醸成に努めます。

(2) 職場環境の改善と職員意識の是正

① 妊娠中の職員の事務分担の見直し

女性職員から妊娠の申出を受けた所属長は、その女性職員に対して妊娠中の健康や安全について配慮するため、事務分担の見直しや職場の環境改善に努めます。

② 研修での啓発

研修等の場を利用して、子育て支援に関する制度の周知と仕事と子育ての両立を図れるような環境づくりに向けての啓発を行います。

③ 指導手引書の作成

職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるように所属長や庶務担当者向けの手引書（Q&A等）を作成し、定期的に周知します。

④ 固定的な性別役割分担意識の是正

男女共同参画に関するセミナーやサクシャル・ハラスメント防止研修等を通じて、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての意識啓発や情報提供を行います。

(3) 育児休業等の取得促進と取得しやすい環境づくり

① 配偶者が育児休業をしている場合の育児休業等

配偶者の育児休業の取得の有無や就業等の状況にかかわらず、職員は、育児休業・育児短時間勤務・部分休業をすることができることから、この制度の周知を図るとともに取得の促進に努めます。

② 男性職員の育児のための休暇及び育児休業の取得促進

職場全体の意識改革や男性職員が休暇等を取得しやすい職場づくりのため、男性職員が子どもの出生時において2日間の特別休暇の取得や、妻の産前産後期間中における通算5日の育児のための特別休暇の取得を積極的に促進するとともに、これに合わせた年次休暇の取得を促進します。

③ 育児休業等を取得する職員の事務分担の見直し及び代替職員の確保

育児休業等を取得する予定の職員がいる場合は、業務に支障が生じないように、職場内の応援体制による事務分担の見直しを行い、その上で、育児休業等を取得した職員の業務を遂行することが困難な場合は、後任職員の配置又は臨時職員等による代替職員の確保に努めます。

④ 育児休業取得率の向上

女性職員の育児休業取得率を向上させるため、希望する職員はすべて育児休業を取得できるような環境づくりに努めます。

また、男性職員の育児休業の取得者がいないことから、取得率の向上に努めます。

(4) 職場復帰が円滑に行えるような体制づくり

① 育児休業中職員への職場の情報提供

円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中で希望する職員に対して、適宜、職場の業務状況や復帰後に利用できる育児支援制度等について、相互に連絡を取り合うように努めます。

② 育児休業中職員の相談体制の充実

育児休業中の職員の疑問や不安を解消するため、職場と人事担当部署が連携して支援するとともに、子育て先輩職員からのアドバイス等の情報提供に努めます。

③ 保育施設等の情報提供

育児と仕事を両立するために必要な保育サービスについては、関係部署や関係機関と連携を図り、職員が居住する地域又は職場に近い保育施設等に関する情報の提供に努めます。

④ 復職時における職場研修の実施

所属長は、育児休業から職場復帰した職員に対して、職場の方針や事務事業の目標等を説明するとともに、業務を円滑に遂行するための職場研修を行います。

(5) 時間外勤務の一層の縮減に向けた取組の推進

① 時間外勤務縮減のための定時退庁の推進

職員ができるだけ家族と触れ合える時間を確保すること及び職員の健康保持のため、所属長自らが定時退庁し、他の職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

(6) 休暇の取得促進

① 年次休暇の取得促進

職員の健康管理をはじめ子育て支援の観点から、職員の計画的な年次休暇の取得を推進します。特に取得日数の少ない職員について、少なくとも10日以上の年次休暇が取得できるよう取り組みます。

また、所属長は所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的に年次休暇を取得するよう職員を指導します。

② 休暇取得を促進するための職場体制の整備

子どもの突破的な病気等の際はもちろんのこと、計画的な休暇を取得する場合も、職員が安心して年次休暇を取得することができるよう日ごろから周囲の職員とコミュニケーションを図り、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。

③ 家族と触れ合うための休暇や連続休暇の取得促進

入学式などの子どもの行事や家族の誕生日などに合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

また、夏季休暇等と合わせた連続休暇の取得を促進します。

④ 看護休暇の取得促進

小学校就学前の子どもがけがをしたときや病気等のときは、職場全体で業務を分担するなどして、周囲に気がねなく休暇を取得できるような雰囲気を醸成するとともに、看護のための特別休暇の取得を促進します。

(7) 早出遅出勤務制度の推進

① 早出遅出勤務の取得のための体制整備

子を養育する職員や介護を要する家族がいる職員については、職場全体で理解をすることにより、協力できる体制の整備を図り、早出遅出勤務の取得の推進を図ります。

また、制度導入後に早出遅出勤務を取得した職員がいないことから、制度の周知を図ります。

2 住民と関わる中での子育て支援を図る

(1) 公共施設の子育てバリアフリー

① 乳幼児や子どもに配慮した対応

子ども連れた人が気がねなく来庁できるよう、親切な応接対応などのソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。また、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置について施設利用者の実情を勘案し、施設の改築等に併せ整備します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもたちの地域活動等への貢献

スポーツや文化活動など子どもたちの活動に役立つ知識や特技を持っている職員をはじめ地域の子育て活動に意欲のある職員が、機械を捉えて地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを促進します。

② 安全で安心した子どもが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等の活動へ職員の自発的な参加を促進します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

① 職場体験学習の積極的な受け入れ

組合の庁舎や施設を対象にした中学生、高校生、大学生等の職場体験学習（見学）については、安全・衛生面等での制限がある職場以外は、積極的に受け入れし、中学生、高校生、大学生等の行政に対する理解の増進に協力します。