

# 女性活躍推進に関する行動計画

羽島郡広域連合

平成31年2月1日

# I 総論

## 1 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、国、地方公共団体、事業主が一体となって取組みを進めてきたが、依然少子化の流れは変わらず、引き続き迅速かつ重点的な次世代育成支援の必要性が感じられる。

そうした中、平成24年8月に、子ども・子育て支援法をはじめとする子ども・子育て関連3法が成立し、保育サービスや各種子育て支援事業の更なる充実が求められる一方、従来の次世代育成支援対策推進法についても延長が決定され、子育てを担う就労者自身の仕事と生活の調和を補う側面も重要視されている。

羽島郡広域連合では、次世代育成支援対策推進法に基づき「次世代育成支援対策に関する行動計画」を策定し、子育て環境の充実に努めてきたが、計画期間の終了に伴い、引き続き施策を推進するため再度、行動計画を策定した。

この計画は、職員自ら子育てに関する制度を理解し、男女が共に活躍する職場づくりを目指すとともに、自らの経験を通してワーク・ライフ・バランスに対する意識を高め、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現につなげることを目的としている。

## 2 計画期間

この計画は次世代育成支援対策に関する行動計画を包含するものし、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを期間とする。

## 3 計画の推進体制

年度毎に、本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行う。

## 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

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等の制度について周知徹底を図る。	継続
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る。	継続
③ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、業務分担の見直しを行う。	継続
④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	継続

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

① 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できるようにする。	継続
② 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徹底を図る。	継続

以上のような取組を通じて、配偶者の出産に伴う父親の特別休暇の取得率を100%とする。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア. 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 育児休業等に関する制度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。	継続
② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。	継続
③ 新規採用時等の研修において、育児休業制度等の制度説明を行う。	継続

##### イ. 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 3歳未満の子を持つ男性職員に対して育児参加を促す。	継続
② 育児休業の取得の申し出があった場合、当該各所属において業務分担の見直しを行う。	継続
③ 幹部会議等の場において、総務課から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う。	継続

##### ウ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付等を行う。	継続
② 新たな制度や各制度の改正内容について、復職時における職場研修等を実施する。	継続

##### エ. 育児休暇に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の

任期付採用及び臨時的任用制度の活用による育児休業中の職員の適切な代替要員の確保を行う。	継続
---	----

##### オ. その他

保育園へ送迎等を行う職員に配慮した勤務時間を割り振るため、早出・遅出勤務制度を実施する。	継続
--	----

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を次のとおりとする。	
男性職員	10 %
女性職員	100 %

(4) 超過勤務の縮減

ア. 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務の制限及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の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について周知徹底を図る。	継続
---	----

イ. 事務の簡素合理化の推進

① 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、代替的に廃止できるものは廃止する。	継続
--	----

② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化の推進を図る。	継続
---------------------------------	----

ウ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 各所属ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継続
--	----

② 総務課は、各所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員(署課長等)に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図り、必要に応じて、業務分担等の見直しについて検討する。	継続
--	----

(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10日以上で設定し、その確実な実行を図る。	継続
--	----

② 幹部会議等の場所において、総務課から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う。	継続
--	----

③ 管理職員に対して、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させる。	継続
---	----

④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い各所属の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継続
---	----

⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	継続
---	----

イ. 連続休暇等の取得の促進

① 子どもの授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。	継続
------------------------------	----

② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	継続
--------------------------------	----

③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。	継続
-----------------------------------	----

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得率を前年度より、10%増加させる。