

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合

特定事業主行動計画(第2次前期計画)

～ 仕事と子育ての両立を目指して ～

平成27年3月

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合

特定事業主行動計画(第2次前期計画)

1 はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と、子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的とし、国及び地方公共団体に「特定事業主」として、「職員の子育て支援に関する行動計画」を策定するよう位置付けられました。

これにより本組合では、5年間を計画期間として平成19年11月に「気仙沼・本吉地域広域行政事務組合特定事業主行動計画」を、平成22年3月に「気仙沼・本吉地域広域行政事務組合特定事業主行動計画（後期）」を策定し、職員が子育てを含む家庭生活と仕事を両立できる環境を作るための取り組みを推進してきました。また、平成22年6月には職員の育児休業等に関する条例の改正により、配偶者の就業の有無に関わらず、育児休業等の取得や早出遅出勤務の申し出などができるようになり、職員がより育児に参加しやすい制度となりました。

このような中、次世代育成支援対策推進法は平成27年3月までの時限法として成立しましたが、法の有効期限が平成37年3月まで10年間延長され、平成27年3月で終期を迎える特定事業主行動計画（後期）に続き、平成27年4月から平成37年3月までの特定事業主行動計画（第2次計画）を策定することとなりました。

東日本大震災発災以降、復旧・復興業務にあたる職員の業務量は増大していることも考慮し、本組合における行動計画は、行動計画策定指針の下に掲げる基本的視点を踏まえ、職員のニーズに即した対策を計画的・段階的に進めることにより、仕事と子育ての両立が図られるような職場環境の構築を目的に策定しています。

平成27年3月30日

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合管理者

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合消防本部消防長

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合教育委員会

2 計画の期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法が延長された平成27年4月から平成37年3月までの10年間のうち、平成27年4月から平成32年3月までの5年間を計画期間とする第2次前期計画です。

3 計画の実施にあたって

- (1) 次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報の提供等を必要に応じ隨時行っていきます。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を可能な範囲で行います。
- (3) 啓発資料の作成・配付、研修・講習等の実施により行動計画の内容を周知徹底していきます。
- (4) 本計画の実施状況については、各年度ごとに把握し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るものとします。
- (5) この計画を効果的に推進するため事務局、消防本部及びリアス・アーク美術館担当者等から隨時、この計画の達成度等について聴取し、見直しを含めた検討をしていくものとします。

4 具体的な内容

(1) 職員の勤務環境に関するもの

① 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

ア 職員の母性保護、母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業など各種制度の周知徹底を図っていきます。また、出産費用の給付等の経済的支援措置についても併せて周知を図っていきます。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図るものとします。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 父親となる職員が、子どもの出生時に必要期間休暇を取得できるような職場環境の構築に努めるものとします。

イ 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得の促進をします。また、これらの休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境の整備を図ります。

②の取組みを通じ、男性職員の育児参加休暇の取得率の目標値を平成31年度に20%以上とする。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア 育児休業等に関する資料等を各部署に配付し、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っていきます。
- イ 育児休業取得対象となる職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行います。
- ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の構築のため、育児休業制度について趣旨を徹底させ、制度への理解を深めるよう努めます。
- エ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員向けの各種情報等について随時周知するものとします。

④ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組みを進めます。

- ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務についても効率化を進めています。
- イ 各部署ごとの超過勤務の状況を、人事担当等で把握できるようにし、超過勤務の多い部署等の所属長からヒアリングを行うなど、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図ります。
- ウ 定時退庁に努めます。

⑤ 休暇取得の促進

現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

- ア 育児時間や子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、安心して取得できるような職場環境の構築を図るものとします。
- イ 管理職に対して、部下職員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促進を図ります。
- ウ 人事担当等による各部署の年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署から業務状況のヒアリングを実施するなどし、取得促進に向けた適切な措置を行っていきます。
- エ 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よう努めます。
- オ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進に努めます。
- カ ゴールデンウィークや盆時期における公式会議の自粛に努めます。

⑤の取組みを通じ、職員1人当たりの平均年次有給休暇取得日数の目標値を平成31年度に10日以上とする。

(2) 子どもと触れ合う機会を充実させるために

地域活動への参加を家族ぐるみでできるように、職員への配慮を行い、地域社会において子どもたちが活発に活動できるよう配慮します。