

印旛郡市広域市町村圏事務組合

特定事業主行動計画

平成17年7月

印旛郡市広域市町村圏事務組合

1 . 計画策定の目的

急激な少子高齢化の進行は社会経済全体に大きな影響を与えます。

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、次代の社会を担う子供達が健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を図るための基本理念が定められました。

これにより事業主は、子育てと仕事の両立の推進という視点に立った職場環境を整備することとなったものです。

次世代育成支援対策推進法は、国や地方公共団体を特定事業主と定め、職員の子供達を健全に育成するため「特定事業主行動計画」を策定・公表し、目標達成に向け努力することを義務づけたものであります。

組合としては、

職員からの意見の把握と行動計画への反映

職員が置かれた状況により、各種制度を選択できる環境整備を目標とし、具体的な方策や目標を検討した上で事業主としての行動計画を策定しました。

職員アンケートの結果は、現在子育て中の組合職員は、男性がほとんどであり、配偶者が未就労であることから、育児休業の取得の必要性を感じていないという意見が多数でありましたが、母性保護等の育児休業などは周知徹底しておらず、また、子供の看護休暇と併せ取得に向けた職場環境の改善が必要と考えています。

一方で、住民ニーズの多様化等から、限られた職員で、多様化する事務を遂行の上、この行動計画を推進することは非常に困難な状況にあります。

しかし、職員の子供の健全育成のための、職員相互に援助しあい、組合全体で子育て支援体制を整えるべく計画を策定しました。

職員は、助け合ってこの計画の推進に向け、ご協力ください。

平成17年7月

印旛郡市広域市町村圏事務組合管理者

2 . 計画期間

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年間の時限立法です。

この行動計画は、平成17年制定から前半の平成21年度までの5年間を計画期間としますが、実施状況や実状にあわせ、適時見直しを予定しています。

3 . 推進体制

この計画は、印旛郡市広域市町村圏事務組合職員を対象とし、一般会計や企業会計、本庁や出先機関、一般職や業務職、勤務日や勤務時間が割振られる職員など、組合内の職場の実状に見合うよう全職員にアンケートを実施し、策定しましたので、全職員を対象とした子育てと仕事の両立に関して、イントラネットや研修にて職員への周知徹底を図るものとします。

4 . 実施すべき対策の内容

(1) 職場における子育てと仕事の両立に関する意識の醸成

現行の休暇制度の周知はもちろんのこと、職員の意識改革に向けた研修等の実施に努めます。

(2) 管理職員や担当職員による職員ニーズの把握

各種制度の利用について気兼ねなく相談できる職場環境の醸成に努めます。

(3) 子育ての状況に応じた人事配慮

子育ての状況によって可能な限り、人事上の配慮を行うこととし、職員からも気兼ねなく申し出や情報提供を行える環境に配慮します。

(4) 超過勤務の縮減

アンケートからも育児休業を含めた休暇取得そのものに、遠慮、ためらいを感じている職員が多く、一般職員だけでなく管理職員を含めた意識改革が必要となっています。

また、健康等への配慮からも弾力的な人員配置や業務の割り振りの見直しにより、時間外勤務の短縮や職員間のバラツキを無くすように努めます。

(5) 事務の簡素合理化検討

業務の多様化により事務量は増加傾向にあるため、職場全体で勤務の効率的な見直しについて、協議検討を進めます。

(6) 年次有給休暇の取得促進

アンケートから、取得にためらいを感じている職員が50%であり、平均取得日数も10日程度です。このため、取得しやすい環境づくりが必要となっています。

特に、入学式、卒業式、授業参観、誕生日、記念日等家族、特に子供に関する行事に休暇を積極的に取得できるよう職場環境を整えていきます。

(7) 連続休暇・計画的休暇の取得促進

心や体をリフレッシュさせるため、計画的な年次有給休暇や特別休暇の連続取得を促進することとし、取得しやすい環境の整備に努めます。

(8) 職員の妊娠出産に対する配慮

母性保護の観点から、妊娠中の女性に対し、必要な配慮が求められており、特別休暇の新設などを今後の検討課題とします。

(9) 父親の休暇取得促進

男性の育児休業取得だけでなく、部分的に育児への参加が可能となるよう、育児に伴う休暇の新設を検討します。

(10) 育児休業取得時の支援策

現在育児中の職員は、男性が多数のため、育児休業の必要性を感じていないというアンケート結果です。

対象者に対しては、共済組合の制度の周知や育児休業等における人事への配慮等も含め取得しやすい環境整備に努めます。

その際、管理職員は事務計画や事務分担の見直しに努めるとともに、代替職員の臨時的任用等についても配慮するものとします。

(11) 職場復帰への支援策

人事担当者は、育児休業中の職員への情報提供等を定期的を実施し、職場復帰に支障が生じないようにフォローに努めるものとします。

(12) 子育て期間の支援策

子育て中の職員に対しては、随時休暇制度や休業制度の情報提供を行うとともに、必要に応じ、業務の見直しなどを行い、子育てと仕事に配慮した措置をとるものとします。

(13) 看護休暇の取得促進

子の看護のための特別休暇制度の取得可能日数（現行5日）の取得促進についても、年次有給休暇の取得と併せ、取得しやすい職場環境づくりに努めていきます。

子育てと仕事の両立の推進に向けた職場環境の整備には、

- ・ 職員間の協力に向けた子育てに関する意識改革
組合内相互援助支援体制
- ・ 子育て期間の職員への支援
人事における配慮
- ・ 事務の合理化
既存事務の見直し等による事務量の軽減

などが欠かせません。

男女共同参画社会は職場のみならず、家庭においても実現させるべきであり、男性が子育てに携わることは次世代の健全育成に大いに意義のあることと考えます。

組合は、職員に本計画を周知し、理解を求め、自覚と行動を促し、職員とその家族、特に次世代を担う子供達が健やかに成長することを目標とするものであります。