

ワーク・ライフ・バランス プログラム ～仕事も私事もできる人～ (東浦町特定事業主行動計画)

背 景

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国、地方自治体、企業等の各々が、法に基づく平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等を推進してきたところです。

しかし、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現できたとまでは言えず、次世代育成支援対策のさらなる推進・強化を図るため、次世代育成支援対策推進法が 10 年間延長されることになり、新たな行動計画を策定することとなりました。

目 的

職員が希望どおりに働き、結婚・出産・子育てを実現することができる環境を整え、職員各々の意識と流れを変えていくことで、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指します。

計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで

計画の推進体制

- ① 平成 27 年度からも引き続き人事担当者等を主体として計画の推進にあたり、その啓発に努めます。
- ② 次世代育成支援対策に関する啓発資料を周知し、管理職や職員に対する研修・講習を行います。
- ③ 数値目標については、達成状況の把握を、施策については具体的な評価を行うなど、適宜計画の進捗管理を行い、各項目における達成状況を把握し、必要に応じて柔軟に目標等の見直しを行います。

具体的な内容

平成 26 年度までの特定事業主行動計画（後期）で定めた目標の検証結果と、平成 24 年度に成立した子ども・子育て支援法等のいわゆる子ども・子育て関連三法、社会保障制度改革推進法による「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」や「出産・子育てと就業継続の二者択一状態の解決」に向けた、職員と職員の家族の妊娠期から子育て期にかけての有機的で連続的な支援の必要性を踏まえ、以下の取り組みを推進します。

1 勤務環境の整備に関する事項

(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や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、マニュアルを作成し周知します。
- ②妊娠した職員、及び配偶者が妊娠した職員に対しては、個別に手続き等についての説明を行います。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じません。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

○妻の負担軽減のため、子どもの出産時における夫の特別休暇（2日）に併せて年次有給休暇の取得（例えば、3日間程度で合わせて5日程度）を促進します。

★父親としての自覚をもち、積極的に育児参加できるようにします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の周知

- ① 育児関係休暇・休業の職員向けマニュアルを作成し周知します。
- ② 子どもが生まれた男性職員に、育児休業等を取得可能なこと、またその取得方法についての説明を行います。
- ③ 父親として積極的に育児参加できるよう、男性の育児休業等の取得促進について職員に周知します。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

○育児休業等を実際に取得した職員の体験談を伝え、取得を希望する職

員の不安の軽減を図ります。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ②幹部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。
- ③新規採用職員への制度説明を徹底します。

エ 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知の送付（希望者にあつてはEメールを活用）を行うなど、休業期間中の情報を提供します。
- ②育児休業復帰予定者（希望者）に対し育休座談会を開催します。人事担当者から復帰後の働き方について説明、また育児休業復帰者を囲んで意見交換することで、育児休業復帰に対する不安軽減を図ります。
- ③復職時におけるOJT研修等を行い、該当部署においては担当業務への配慮を行います。

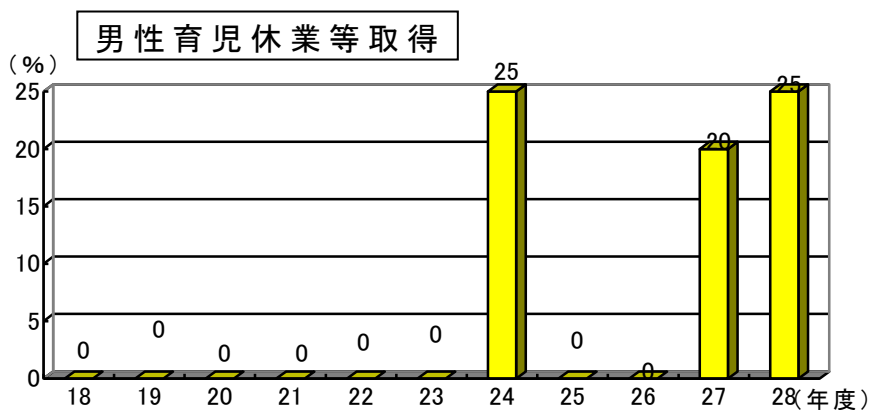
オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、積極的に正規職員または非常勤職員等を採用し、代替職員の確保を図ります。

◎ 以上のような取り組みを通じて、

育児休業等の取得率を**男性 13%・女性 100%**とします。

（目標達成：平成 36 年度）



(4) 超過勤務の縮減

ア 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超過勤務の制限があることを周知します。

イ 事務の簡素合理化の推進

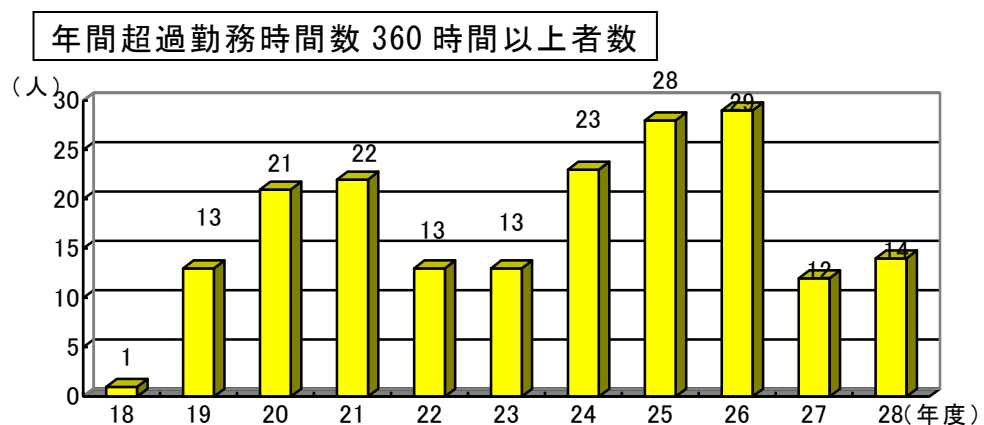
- ①事務事業評価に基づき、効率的な事務遂行を図ります。
- ②目的、効果、必要性等を十分検討することで業務を整理し、処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めます。
- ③定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ①できる限り 20 時までには退庁するよう周知し、それぞれの職員が 1 日の業務を効率的に遂行できるようにします。
- ②毎週金曜日をノー残業デー（金曜日に実施できない場合は各課等で定めた任意の日）と定め、定時退庁を促進します。
- ③各課の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員本人・所属長に注意喚起を行います。
- ④課等ごとの超過勤務の状況を把握し、年度末に幹部職員への報告をして、事務量の見直しや適正な人員配置を行います。
- ⑤タイム・マネジメント研修等を通して、無駄を省き、コスト意識をもって職務にあたるよう努めます。

◎ 以上のような取り組みを通じて、全職員 1 年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間の 360 時間の達成に努めます。

（目標達成：平成 36 年度）



(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

- 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幹部会議等の場において、人事担当者から定期的に休暇の取得促進を周知させ、職場の意識改革を行います。
- ③各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得を促します。
- ④管理者に対して、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促します。
- ⑤人事担当者が取得状況の公表を行い、取得率の低い所属について注意喚起を行います。

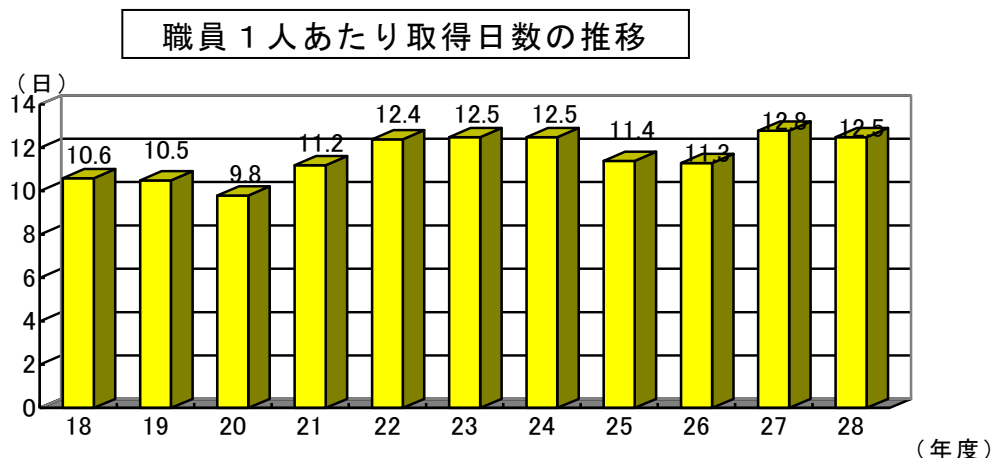
イ 連続休暇等の取得の促進

- ①週休日や祝日、夏季休暇等と組み合わせて年次休暇を取得するよう啓発します。
- ②職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ③家族と過ごす機会を増やすため、公式会議等の時期について、ゴールデン・ウィークやお盆期間を外すよう配慮します。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得推進

- 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数増加を目指します。



(6) 異動における配慮

○異動を命じる場合、当該職員からの異動希望等を参考にしたうえで、家庭の状況に応じた人事上の配慮を行います。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ①ワーク・ライフ・バランスの意識を根付かせ、家庭や地域、自己啓発等に係る個人の時間の充実を図ります。
- ②各種ハラスメント等に関する事項を公開し、防止のための意識啓発を行います。
- ③男女共同参画施策と連携し、男女が共に働きやすい職場づくりを推進します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ①施設利用者等の実情を勘案して、授乳やおむつ替えができる等、乳児をもつ親へのやさしい環境づくりに取り組みます。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、接遇研修などを行い、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子ども・子育てに関する活動の支援
 - 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害をもつ子どもの支援、子育て家庭の支援を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- イ 子どもの体験活動等の支援
 - 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動やコミュニティ活動等に合わせて、職員の地域貢献活動に関して積極的な参加を支援します。
- ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼び掛けを実施します。
- エ 安全で安心して子どもを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、虐待防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

平成 27 年 4 月 策定
平成 30 年 3 月 改定