

彦根愛知犬上広域行政組合特定事業主行動計画

〔	平成 17 年 3 月 31 日	〕
	彦根愛知犬上広域行政組合管理者 決定	
	彦根愛知犬上広域行政組合議会議長	
	平成 22 年 2 月 26 日 改定	
	令和元年 9 月 17 日 改定	
	令和 6 年 4 月 1 日 改定	

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成法」という。)第 19 条および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍法」という。)第 15 条に基づき策定する特定事業主行動計画である。

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成法第 7 条第 1 項の規定に基づく行動計画策定指針(平成 26 年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号)および女性活躍法第 7 条第 1 項の規定に基づく行動計画策定指針(平成 27 年内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号)に掲げられた基本的視点等を踏まえつつ、仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立および女性の職業生活における活躍の推進を図るため、職員のニーズに即した対策を職場全体で計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

次世代育成法は平成 17 年度から令和 6 年度まで、女性活躍法は平成 28 年度から令和 7 年度までの時限法であるが、この計画は、これまでの本組合の取組を踏まえ、令和 6 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までの間を後期計画期間とし、必要に応じて見直しを行うこととする。

3 計画の推進体制

この計画の実施状況は、年度ごとに把握および点検をするが、その結果や職員のニーズ、勤務条件に関する法改正等を踏まえ、その後における対策の実施や計画の見直しを図る。

4 計画の実施状況の公表

次世代育成法第 19 条第 5 項および女性活躍法第 15 条第 6 項の規定により、前年度の実施状況や目標に対する実績等について、ホームページ等で公表する。

II 具体的な内容

各取組について、次世代育成法に基づくものについては「《次世代育成》」と、女性活躍法に基づくものについては「《女性活躍》」と標記するものとし、あわせて【 】内に取組の主体を標記するものとする。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 制度の周知

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課】

- ① 育児休業^{※1}、部分休業^{※2}、育児短時間勤務^{※3}、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限^{※4}や、共済組合による出産費用の給付^{※5}等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、必要とする職員に庁内グループウェア(イントラネット)を利用する等、各所属の実情に応じた方法により、周知徹底する。
- ② 所属長や職員に対する研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行う。
- ③ 所属長が、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員に積極的な利用を働きかけることができるよう、所属長に対し、必要な情報提供を行う。

(2) 妊娠中および出産後における配慮

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課および所属長】

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は、職場内の業務分担の見直しを行う。
- ② 所属長は、妊娠中の職員が申し出たときは、当該職員に対して時間外勤務を命じないことを原則とする。
- ③ 職員が産前産後休暇^{※6}を取得する際には、所属長は職場内の業務分担の見直しを行うとともに、総務課に対し、会計年度任用職員等の採用を求め、代替職員を確保するものとする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課、所属長および職員】

① 育児休業等の体験談等に関する情報提供

総務課は、育児休業、部分休業および育児短時間勤務の取得例や取得経験のある職員の体験談等をまとめ、職員に情報提供を行う。

② 育児休業等の取得の促進

親となる職員は、配偶者の状況に関わりなく、速やかに所属長に申し出を行うものとする。

所属長は、親となる職員の育児休業等の予定を把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促す。

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業および育児短時間勤務に入る際には、所属長は、職場内の業務分担の見直しを行うとともに、総務課に対し、会計年度任用職員および育児休業代替任期付職員の採用を求め、代替職員を確保するものとする。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

総務課および所属長は、育児休業中の職員に対し、スムーズな職場復帰ができるよう、休業期間中の職場や業務の状況について情報提供を行うとともに、復職時において、ヒアリングや研修等を実施する。

目 標

・指標：育児休業の取得率（当該年度中に新たに取得可能となった者に対する取得率の割合）

・期間：令和9年度まで

男性職員 20%以上

女性職員 100%

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

《次世代育成》

【総務課および所属長】

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の特別休暇^{※7}や育児参加のための特別休暇^{※8}の取得促進を図るため、対象となる職員は取得計画を作成し、所属長は、取得状況について確認および取得の促しを行うとともに、業務遂行体制の工夫・見直しにより業務の効率化を図る等、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業および育児短時間勤務の取得促進を図るため、所属長は男性職員にこれら休業の取得を促すとともに、積極的に育児休業等を取得することが

できる職場の環境づくりに努める。

目 標

- ・指標：配偶者が出産する場合の特別休暇および育児参加のための特別休暇の取得率
- ・期間：令和９年度まで １００％

(5) 時間外勤務の縮減

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課、所属長および職員】

① 業務遂行体制の整備

所属長は、業務遂行体制の工夫・見直しを行い、業務の効率化を図るとともに、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、適切な業務配分を行うものとする。また、総務課は適切な人員配置を行うものとする。

② 時間外勤務縮減のための意識啓発等

職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。

③ 事務事業の簡素・合理化の推進

行政を取り巻く社会経済情勢の変化に対応して新規事業が生じる中で、所属長は、その事業の目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施するとともに、既存の事務事業については、廃止・合理化等の見直しを常に行い、事務事業の簡素・合理化を推進する。

④ 一斉定時退庁日等の実施

総務課は、毎週水曜日の定時退庁を徹底するため、定時退庁を促す放送を就業開始前に行う等、具体的な取組を進める。

⑤ その他

総務課は、職員の時間外勤務の縮減について、上記取組のほか、毎年度、「時間外勤務の縮減に関する指針」を策定し、所属長および職員とともに、その確実な実施を図る。

目 標

- ・指標：職員の年間平均時間外勤務時間
- ・期間：令和９年度まで ８０時間未満

(6) 休暇取得の促進

《次世代育成》《女性活躍》

【総務課および所属長】

① 休暇を取得しやすい環境づくり

所属長は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員の休暇取得状況を的確に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促す。

② 年次有給休暇の取得の促進

総務課および所属長は、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次有給休暇等使用計画表の作成・実施などにより、年次有給休暇の取得促進を図る。

③ 連続休暇等取得の促進

総務課および所属長は、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇、月・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。このため、ゴールデンウィーク期間中、その他休日に挟まれた日における会議や行事等の自粛に努める。また、リフレッシュ休暇^{※9}の連続した取得の促進を図る。

目 標

- ・指標：年次有給休暇の平均取得日数
- ・期間：令和9年度まで 16日以上

④ 子どもの看護休暇等の取得促進

所属長は、子どもが病気等の際には、特別休暇や年次有給休暇を活用して、必ず休暇を取得できる職場の環境づくりに努める。

特に、子の看護休暇^{※10}の取得について、総務課は、所属長および職員への周知を徹底して、取得の促進を図る。

(7) 女性のキャリア形成に向けた研修の実施

《女性活躍》

【総務課】

女性の仕事に対するやりがいを持続・増進させ、職務を通じた成長と自己実現を達成するための研修を実施する。

(8) 人事異動についての配慮

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課】

人事異動について、各所属の男女の構成比や職員の子育ての状況等に応じた配慮に努める。

また、勤務場所を異にする研修派遣等を命じる場合、職員からのヒアリングを実施するなど、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(9) 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組

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課】

① 「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供や研修等による意識啓発を進める。

② 適正な人事評価の実施により、男女の別なく能力と実績に基づいた昇任・昇格を行い、男女共同参画社会の実現に向けた取組の積極的な推進を図る。

(10) 新たな勤務形態等の研究・検討

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課】

テレワーク^{※11} やフレックスタイム制^{※12} など多様な勤務形態の導入等について、人事院等での検討状況を注視しながら、研究する。

(11) 会計年度任用職員

《次世代育成》《女性活躍》 【総務課および所属長】

会計年度任用職員については、本計画の趣旨に即し、仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立および女性の職業生活における活躍の推進を図ることができるよう、取得可能な特別休暇の周知や年次有給休暇の取得促進等の取組を進める。

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

《次世代育成》 【担当所属長】

子ども連れの来庁者に配慮したトイレやベビーベッド等の設置に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

《次世代育成》 【所属長】

子どもが参加するスポーツ・文化活動など地域に貢献する子育て支援活動への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

《次世代育成》 《女性活躍》 【総務課および所属長】

職員互助会等においてレクリエーション活動を実施する場合、当該職員だけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。

Ⅲ 実効ある計画にするために（ワーク・ライフ・バランスの更なる推進）

職員が仕事と生活を調和させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、すべての職員がそれぞれこの計画の内容を自分自身の問題として捉え、計画の推進に取り組むものとする。

[用語説明]

- ※1 育児休業 … 職員は、配偶者の就労の有無や育児休業等の取得の有無に関わりなく、子が3歳に達する日までの間において、育児に必要な期間の休業を請求できる。
- ※2 部分休業 … 小学校就学前の子を養育する職員は、配偶者の就労の有無や育児休業等の取得の有無に関わりなく、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる。部分休業が認められる時間は、1日の正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、30分を単位として2時間まで。
- ※3 育児短時間勤務
 - … 小学校就学前の子を養育する職員は、配偶者の就労の有無や育児休業等の取得の有無に関わりなく、一定の勤務形態により、職員が希望する日または時間帯において勤務することができる。(例：週3日等)
- ※4 勤務時間、時間外勤務の制限
 - … 小学校就学前の子を養育する職員は、公務に支障がある場合を除き、深夜勤務や時間外勤務の制限を請求することができる。
- ※5 共済組合による出産費用の給付
 - … 組合員または被扶養者が出産したときに支給される。
(42万円。ただし、産科医療補償制度対象分娩でない場合は40万4千円)
- ※6 産前産後休暇
 - … 職員が妊娠4か月以上で出産するとき、または出産したときに取得できる。
産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内
産後8週間以内
- ※7 配偶者が出産する場合の特別休暇
 - … 配偶者の出産にかかる入退院の準備や付添い、出産の立会い等のために取得できる。(3日間)
- ※8 育児参加のための特別休暇
 - … 配偶者の産前産後の期間中(産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から産後8週間以内)に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得できる。(5日間)

※9 リフレッシュ休暇

- … 年次有給休暇の使用による連続休暇(8日間(週休日および休日を除く。)を限度)

※10 子の看護休暇

- … 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護、または疾病の予防を図るために子の世話(予防接種や健康診断等に付き添う場合をいう。)が必要な場合、勤務しないことが相当であると認められるときに取得できる。(1年に5日以内(対象となる子が2人以上の場合、年10日以内))

※11 テレワーク

- … パソコンなどの情報通信機器を利用して、離れた場所で働く労働形態。

※12 フレックスタイム制

- … 一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で始業・終業時刻を職員の決定にまかせる労働時間制。