

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

富山地区広域圏事務組合特定事業主行動計画

平成28年4月1日

富山地区広域圏事務組合理事長

I 総論

1. 基本的な考え方

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要であるという認識に立って、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、職員へ周知するとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表するよう求めています。

この「富山地区広域圏事務組合特定事業主行動計画」は、従前の計画を総括し策定しました。

職員は、厳しい行財政環境の中にあっても、今日の多様化する市民ニーズに応えていくよう努めなければならない責務があります。

しかし、そのような中にあっても、職員が、職業生活と家庭生活を両立し、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していく必要があります。男性職員も、女性職員も、子どものいる職員も、いない職員も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、「子どもの育ち」「子育て」を支援し、互いに協力しあっていくことで、仕事と子育ての両立を図っていきたいと考えています。

また、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、「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月4日に施行されました。

これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

本組合においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして策定するものとします。

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年間の時限法でありましたが、これが一部改正（平成27年4月1日施行）され、法律の有効期限

が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

今回の計画期間は、延長の10年間で5年間毎で区切り、平成27年4月1日から平成32年3月31日までを前期の計画とします。

次期の平成32年4月1日から平成37年3月31日については、今回策定する5年間の計画を総括し、必要な部分を見直したうえで、平成31年度に改めて策定します。

女性活躍推進法は、10年間の時限立法（平成28年4月1日～平成38年3月31日）ですが、次世代行動計画の内容と整合を図り一体的に策定することや、次世代育成推進法も10年間の時限立法でしたが、法改正により、有効期限がさらに10年間延長された経緯もあることから、次世代行動計画との計画期間と合わせるものとします。

II 計画の策定に向けて

現状の把握

育児休業については、該当の女性職員が取得している一方、男性職員は、現在までに取得者はいません。

育児短時間勤務及び部分休業については、部分休業において、平成21年度に初めての取得者がでています。

特別休暇では、配偶者の出産休暇については、平成22年度からの取得は100%となっており、配偶者の出産に伴う子の養育休暇についても、取得職員がでています。

また、子の看護休暇については、平成22年度から平成26年度までに平均で年間2人の取得があり、平成27年度は1名の取得がありました。

III 具体的な取り組み（特定事業主行動計画）

1. 育児等に関する制度に関連する事項

（1）既存の諸制度の周知徹底

所属長に対して諸制度の周知を図り、所属長の理解が深まるよう努めます。

所属長は、職員から本人又は配偶者が妊娠中であるとの申出があったとき、その他の適切な機会に、その職員に対して諸制度の利用促進に資する情報提供に努めていきます。

（2）男性職員の育児休業や特別休暇等の取得促進

男性職員自身、更には職場全体の意識改革を促進し、男性職員が育児休業等取得しやすい職場の雰囲気作りの醸成に努めていきます。

（3）子の看護休暇の取得促進

各所属長は、子の看護休暇の取得の妨げになっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるよう、業務の共有化や職場の雰囲気作りに努めていきます。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

各所属長は、育児休業者の希望に応じて、適宜、情報手段を活用して所属の業務状況や育児に関する休暇制度等について情報提供するとともに、職場復帰後においても育児の状況に配慮するよう努めていきます。

(5) 育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

所属長は、職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや臨時的任用職員の採用などの代替要員の確保等について適切に対応するよう努めていきます。

(6) その他

育児等に関する制度については、国の制度や他の地方自治体の状況などを参考にしながら対処するよう努めていきます。

2. 制度関連以外の事項

(1) 各種研修等の実施

新任所属長研修などの各種研修においても、育児休業や各種休暇制度等に関する研修の実施を検討するとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるよう啓発活動を行います。

(2) 人事異動についての配慮

可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮をまいります。また、業務量に応じた適正な職員配置に引き続き努めてまいります。

また、引き続き、意欲と能力のある職員については、男女を問わず、管理職等への登用に努めてまいります。

(3) 超過勤務の縮減

管理職は、常に業務の執行状況及び時間外勤務状況の把握に努め、特定の職員に業務が偏らないよう所属職員の事務分担に配慮するとともに、職場内での協力体制を整えるなどして超過勤務の縮減に努めてまいります。

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について制度の周知を図ってまいります。

(4) 年次有給休暇の取得促進

妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん、職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。特に、年次有給休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際に休暇をまとめ取りすることを基本に、管理職が休暇取得を奨励するなど、年次有給休暇の計画的使用の促進に努めてまいります。

また、職員が年次休暇を取得しやすくなるよう、管理職自ら率先して休暇を取得します。

(5) 所属内等における業務の共有化の推進

所属内・係内における業務の共有化が休暇を取得しやすい職場環境づくり、職場内での協力体制の構築につながるため、所属長は、日頃から業務に関する情報の共有化を適切に推進し、職員相互に事務処理できる体制を整備してまいります。

3. 制度一覧表

育児等に関する制度については、次のとおりです。

平成28年4月現在

制度		制度の概要	期間
休 業 等	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間を限度として30分単位で取得可能
特	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間（ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。）
別	育児時間	生後1年6月に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳6月に達するまで 1日2回、1日を通じて90分以内
	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けられる場合、与えられる休暇	妊娠満23週まで 4週間に1回 24週から35週 2週間に1回 36週から出産まで 1週間に1回 出産後1年まで 当該期間に1回 (それぞれ1日の範囲内で必要と認める期間)
休	妊娠中の職員	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関	正規の勤務時間の始まりの時刻から又は

暇	の通勤緩和休暇	の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、与えられる休暇	終わりの時刻までにつき、1日を通じて1時間以内
	つわり（妊娠障害を含む）休暇	つわり及び妊娠障害（妊娠に起因する障害）により勤務が困難である職員に与えられる休暇	1妊娠期間につき10日以内
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	産前1週間から産後2週間目にあたる日までの間で2日
	配偶者の出産に伴う子の養育	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から産後8週間の間で5日
	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子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	年5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、年10日）
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の勤務（超過勤務、宿日直勤務を含む）を制限	6月以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）
	時間外勤務制限	3歳に満たない子を養育する職員の時間外勤務を制限	1年以内の請求する期間 （子が3歳に達するまでは何度でも請求可能）
		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）

IV まとめ

少子化や核家族化の進展、勤務形態の多様化などにより、職員の子育て環境は、今後さらに変化していくことが予想されます。

このため、本組合においては、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備を図るとともに、男女ともに育児支援の仕組みをどう活用していくのか、さらには、それぞれの職場でも職員同士が育児を支え合うよう意識改革を図っていかねばなりません。

今般、女性活躍推進法の制定を契機に、従来の「特定事業主行動計画」の一部を改正しました。

この法律の目的は、「働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現できること」です。

これからも、本組合で働く全ての職員が一丸となり「仕事と育児の両立」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた取り組みを進めていくこと、さらに、各所属において、職場の実情に応じた効果的な取り組みを着実に実践していくことによって、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。