

# 山梨県市町村総合事務組合職員子育て支援プログラム

平成 28 年 3 月 24 日

## I 総論

### (目的)

本組合では、平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき特定事業主行動計画として、「組合職員子育て支援プログラム（山梨県市町村総合事務組合特定事業主行動計画）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を進めてきました。

こうした中、平成 26 年 4 月、平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、その期限が平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間延長されたことにより、国及び地方公共団体は、引き続き「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を推進していくこととされました。

そこで、本組合は、引き続き職員が安心して子育てできるよう職場を挙げて支援し、職員全体で次世代育成支援を推進していくため、これまでの計画を見直し、新たに「山梨県市町村総合事務組合職員子育て支援プログラム」を策定しました。

### (計画期間)

本プログラムは、次世代育成支援対策推進法の期限が延長された 10 年間のうち、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。

### (計画の推進体制等)

- 1 プログラムの配布及びグループウェアへの掲載等により、計画内容を職員へ周知徹底するとともに、次世代育成支援対策に関する研修や講習などの情報提供を随時、実施します。
- 2 支援対策の円滑で効果的な推進のため、管理職の職員が、プログラムの策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

## II 具体的な取り組み

○子育てに関する制度等の周知及び意識等の改革について

### (1) 制度等の周知

- ① 特別休暇等の各種制度及び（共済組合による）出産費用の給付等経済的支援措置の周知徹底を図ります。
- ② 「仕事と子育ての両立」に係る研修・講習へ積極的な参加を求めるとともに、必要に応じ、職場での啓発・研修・講習を実施します。

## (2) 職場の意識改革

- ① 「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境を改善します。
- ② 「子どもの面倒を見るのは母親の仕事だ」というような固定的な性別役割分担意識の是正を図ります。

## ○職員の勤務環境の整備に関する取り組みについて

### (1) 妊娠、妊娠中及び出産後の配慮

- ① 職員は、妊娠により父親や母親となることが分かり次第（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、総務課人事担当者へ育児を行うようになる旨、申し出るようにします。
- ② 母性保護・母性健康管理の適切かつ有効な実施を図るとともに、特別休暇等の各種制度や経済的な支援措置の周知を行い、超過勤務の原則廃止や業務分担の見直しなど職場における協力体制の徹底、当該職員への配慮等を図ります。
- ③ 配偶者が妊娠中の職員及び産後の女性職員に対しても同様、職場の協力体制の徹底及び適切な配慮を図ります。

### (2) 子の出生時における職員の連続休暇の取得促進

- ① 父親となる職員に対して特別休暇等の周知を図り、特別休暇と年次休暇（5日間程度）の有効的な取得（以下「父親連続休暇」という）の促進を図ります。
- ② 父親となる職員は、父親連続休暇取得計画を総務課人事担当者へ報告（出産予定日の3日前までに）するとともに、職場全体では、当該職員が休暇を取得できるような体制づくりや雰囲気づくり、また、必要に応じた臨時の応援体制など、環境整備を図ります。

※ 上記の取り組みを通じ、父親連続休暇の取得率を平成32年度までに50%とするよう努めます。

### (3) 育児休業・部分休業等の取得促進

- ① 全職員に対し、プログラム策定の趣旨、育児休業・部分休業制度の内容や申請取得手続き及び経済的な支援措置等の情報提供を行い、啓発・周知を図ります。
- ② 育児休業等制度の趣旨を定期的に周知徹底し、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境について意識改革を図ります。
- ③ 親となる職員及び3歳未満の子を養育する職員は、休暇計画表を作成の上、総務課人事担当者へ提出するとともに、当該職員に対しては、制度や手続き、取得経験者に関する情報や取得プランの提供など個別に説明を行い、生活環境に応じた育児休業及び部分休業の取得促進を図ります。
- ④ 職員が安心して育児休業等を取得することができ、かつ業務に支障が出ないよ

う配慮するため、代替要員の確保や業務分担の見直し検討を行うなど、育児休業等を取得しやすい体制づくりを促進します。

⑤ 育児休業中の職員に対しては、休業期間中の職場の状況等について情報提供を行うなど、円滑な職場復帰に向けた準備・支援体制を整備します。

⑥ 育児休業から復帰した職員への支援として、仕事と子育ての両立に向けた業務分担の見直しや部分休業を利用した段階的な職場復帰等、職場全体によるサポート体制を整備します。

※ 上記の取り組みを通じ、育児休業及び部分休業等（父親連続休暇含む）の取得率を平成32年度までに、該当者の男性50%・女性80%とするよう努めます。

#### （4）時間外勤務の縮減（簡素合理化と意識啓発）

① 毎週木曜日の「ノー残業デー」を徹底するとともに、事務連絡や電子メール等による注意喚起を図り、定時退庁の促進に努めます。

また、電子メールやグループウェア等を活用し、会議や打合せに要する時間を減らすとともに、資料の事前配布等による短時間で効率よい実施を図ることとします。

② 既存の定例事務及び恒常的業務の簡素合理化を推進し、効率的な事務処理に努めます。

また、新たな事務事業の実施においては、その目的・効果・必要性等を十分検討し、既存の事務事業や行事等との関係を整理の上、できるだけ簡素合理化を行い、代替的に廃止できるものは廃止するよう考慮します。

③ 職員全員による効率的な事務業務の遂行及び職場全体での時間外勤務を縮減する意識の徹底を図るとともに、やむを得ない時間外勤務において他の職員が退庁しやすい環境づくり及び子育て中の職員に対する定時退庁の徹底等について配慮します。

④ 「退庁時間届出システム」により、各課の超過勤務状況及び超過勤務の多い職員の状況等を把握し、必要に応じたヒアリングを行うなど、職場全体で極力超過勤務が生じないよう業務分担等に配慮します。

#### （5）休暇取得の促進（年次休暇や連続休暇の取得促進）

① 休暇制度を周知徹底し、休暇の意義や制度の理解を深め、積極的な取得に向けた雰囲気づくりを行うとともに、年次休暇に係る取得促進の趣旨を定期的に周知し、職場の意識改革を図ります。

② 各課の業務スケジュールを周知し、計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、安心して休暇が取得できるよう、事務処理上の相互支援体制を整備します。

③ 職員は年間年次休暇の取得目標日数を設定し、計画的・積極的な取得を図ります。

- ④ 国民の祝日、ゴールデンウィーク及び夏季休暇をはじめ、月曜日や金曜日との有効的な休暇取得の促進を図ります。
  - ⑤ 子どもの長期休暇（夏休み等）、入学式や卒業式、授業参観日等に合わせた休暇取得（連続休暇含む）並びに職員や家族の誕生日等、記念日における休暇取得の促進について配慮します。
- ※ 上記の取り組みを通じ、平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 27 年の実績（32.5%）から 3 割以上引き上げ、43%以上にしよう努めます。

○その他の次世代育成支援対策に関する事項について

- (1) 日頃から、来庁者に対する親切丁寧な応対を心がけるとともに、子どもを連れて人が来庁した際の応対等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。
- (2) 地域における子ども・子育てに関する支援、貢献活動等に対し、職員が積極的に参加できるよう支援するとともに、職員がボランティア休暇等を利用し、地域活動等に参加しやすい環境づくり雰囲気づくりを促進します。  
また、子どもを交通事故から守るため、公用車の運転や通勤中の交通事故等、職員の交通安全教育を徹底します。
- (3) 子どもとふれあう機会として、小中学校等からの要請に基づく「職場見学」や職員の家族を対象とした「子ども参観日」等については、できるだけ受け入れることとします。
- (4) レクリエーション活動等の実施にあたっては、子育て中の職員や仕事と子育ての両立等に対して配慮するとともに、子どもや家族が参加しやすく、多くの職員参加が得られるよう工夫します。