

# 特定事業主行動計画

鈴鹿亀山地区広域連合



## 1.計画の趣旨・目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）が公布されてから、10年が経過しました。

時限立法であった本法は平成27年3月31日をもって失効を迎えましたが、次世代育成の取組をさらに充実していく必要があるとして法の有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されました。

また、女性が職業生活において、その個性と能力を十分発揮して活躍することが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するために「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。）が平成27年9月に施行され、地方公共団体においても特定事業主行動計画を定めなければならないとされました。

本広域連合においても、関係市である鈴鹿市と亀山市の特定事業主行動計画に沿いながら、一事業主の立場から特定事業主行動計画を定め、具体的な取組みを着実に推進していくことで、職員が仕事と生活の両立を図り、安心して出産ができ、父親、母親として積極的な育児参加ができるとともに、女性の職業生活における活躍を推進する環境づくりを目指して本行動計画を策定します。

## 2.計画期間

本広域連合の構成市である鈴鹿市及び亀山市の前期計画期間終了と合わせ、平成28年4月1日から平成32年3月31日までを前期計画期間とします。

### 3.計画の推進体制

計画推進のためには、職員一人ひとりが計画を認識し、協力及び実行していくことが大切ですが、より積極的に計画を推進していくため、事務局長を推進委員長とした計画推進委員会を設置し、情報発信による制度周知、計画推進の円滑な実施、進捗状況や問題点の把握を行うことにより、その後の対策の検討を行いながら、本広域連合全体での計画推進に取り組みます。

また、制度やハラスメント等の相談を受け、安心して各制度が利用できるよう努めます。

#### ○計画推進委員会

推進委員長：事務局長

推進委員：総務課長、介護保険課長、消費生活センター所長、

介護保険課各グループリーダー

事務局：総務課

### 4.具体的な取組み

#### (1)勤務環境の整備に関する事項

##### ①制度の周知と意識啓発

- ・推進委員は、制度を充分理解するとともに日常から意識し、職員に対して周知を図り、子どもを産みやすく、育てやすい環境づくりに努めます。
- ・職員へ回覧文書等により制度周知を図ります。

##### ②妊娠中及び出産後における配慮

- 妊娠中や出産後の職員へ、母性保護及び母性健康管理を目的とした各種制度について、周知を図り、適正な制度利用の促進に努めます。
- 妊娠中や出産後の職員へ、出産費用の給付などの経済的な支援措置について周知します。

### ③子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

- 妻の妊娠・出産による男性職員の休暇制度について周知するとともに、男性職員自らも特別休暇について制度の趣旨を理解し、積極的な制度利用に努めます。
- 男性職員の休暇制度について、職場における理解が得られるよう、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 妻の産前・産後における年次休暇の取得促進に努めます。

### ④育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 育児休業や育児休業手当などの経済的支援について制度の周知を図ります。
- 男性職員も育児休業等の休暇制度を利用できることを周知します。
- 育児休業等経験者に関する情報提供により、育児休業取得者の不安解消に努めます。
- 制度に対する職員の理解を図り、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 育児休業を取得した職員が育児と仕事を両立し、円滑に職場復帰ができるよう制度説明等の情報提供や職員とのコミュニケーションが図られるよう必要な支援を行います。

- 育児休業に伴う代替職員の配置等、嘱託職員や臨時職員等の人員配置について検討を図ります。
- 育児による時間制約等により、十分な職務経験が蓄積できないこととならないよう、能力向上のための研修等に積極的に参加できる環境を整えキャリア形成支援を図ります。

【育児休業の取得目標】

女性の育児休業取得対象者に対して取得率を 100%にします。

男性の育児休業取得対象者に対して取得率を 50%にします。

※平成26年度実績 取得対象者 1名（女性） 取得率 100%

⑤勤務時間に対する配慮

- 毎週水曜日及び、夏季休暇取得可能期間中の金曜日についてもノー残業デーであることを周知徹底し、子どもとの触れ合いの時間を増やし、仕事と家庭が両立できるようワークライフバランスの実現を支援します。
- 次世代育成支援の面から子どもと触れ合う機会を増やすため、また、職員の健康管理の面からも時間外勤務の縮減を図ります。
- 計画推進委員会が時間外勤務の状況を把握し、実状に応じた業務分担や業務処理方法の見直しを行うとともに、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。

【年間時間外勤務時間数の削減目標】

平成26年度実績の8%を縮減します。

※平成26年度実績 4,242時間 一人当たり平均 年133時間

⑥年次休暇の取得促進

- 年次休暇の取得促進を図るため、取得目標を設定します。

- 家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等，家族との触れ合いのための年次休暇の取得促進を図ります。
- ゴールデンウィークや夏季休暇期間中の連続休暇の取得促進を図ります。
- 年次休暇の取得しやすい業務体制と雰囲気づくりに努めます。

【年次休暇の取得目標】

職員全体の年次休暇の平均取得日数を14日以上にします。

※平成26年度実績 13.5日

⑦子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

- 子どもの看護を行うための休暇について職員への周知を図ります。
- 休暇取得を希望する職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

- 子どもの健全育成等に関する地域活動への積極的な参加を促します。
- 子どもを交通事故から守り，安全で安心して育てられるよう，職員に対して，交通ルールの遵守と防止について綱紀粛正通知などを実施します。

(3) 女性職員の活躍支援

- 女性の活躍を推進するためには，職場の理解と協力が不可欠となるため，職場全体での理解が必要ですが，特に所属長が意識を持って業務の効率化や，業務の見直しによる作業負担の軽減を図るなど，時間や体力面で過度な負担とならないような環境づくりに努めます。