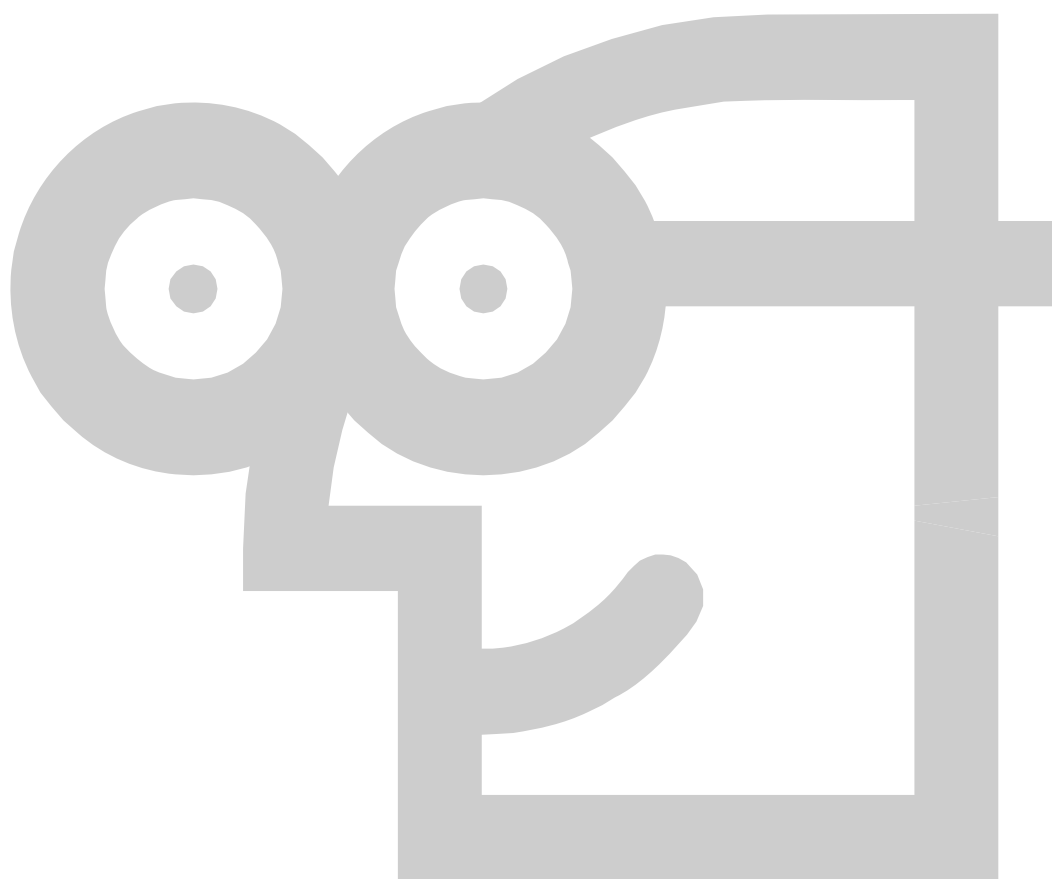




大仙美郷介護福祉組合

特定事業主行動計画



はじめに

平成15年7月に次世代育成対策推進法が成立し、国、地方公共団体及び事業主などの様々な事業主体が、社会を挙げて次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組んでまいりました。

地方公共団体は、子どもたちの健やかな出生や育成に関する施策に取り組むことは当然ですが、一つの事業主体として、職員の子どもたちの育成環境の整備に自ら努めることも大切です。また、地方公共団体は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する立場にあることから、他の事業主等の模範となるよう、率先して取り組むことが求められます。

当組合では、平成17年度から平成22年度までの特定事業主行動計画として「育児に親しむ職員プログラム～職員みんなで支え合う育児へ～」を策定し、今般、それに続く平成23年度から平成26年度までの「職場の子育て応援計画～家庭も仕事も楽しめる職場を目指して～」を策定しました。

今般、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に成立し、9月に同法に基づく基本方針が閣議決定されたことに伴い、当組合においても、女性職員の活躍推進に関する計画をより一層推進するため、新たな特定事業主行動計画を策定しました。

この計画の推進は、性別や子どもの有無に関わらず、職員一人ひとりの行動と密接に関わり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の積極的な推進に繋がっていくものです。

仕事を通じた社会貢献とともに、次世代の社会を担う子どもたちを社会全体で育むための身近で大切な社会貢献として、この計画の実践に努めましょう。

平成28年3月1日

大仙美郷介護福祉組合

管理者 松田 知己

計画の期間

この計画は平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を実施期間とし、社会情勢の変化や国の制度改正等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとしします。

計画の実施にあたって

1 全ての職員が対象

この計画は、本組合で働く全ての職員を対象とします。
なお、個別計画ごとに、対象者を明記しました。

2 計画の推進について

計画の推進には、全庁的に取り組みます。

具体的には、各施設の総務担当は、計画の実施状況を把握し、その結果を事務局長に提出することとします。

事務局長は、取りまとめた実施状況を会議等に報告します。

計画を推進する際に発生した問題点や課題については、事務局と各施設の総務担当などが連携を取りながら解決にあたります。

3 計画の公表について

計画の内容や実施状況については、ホームページへの掲載等により公表します。
職員一人ひとりが、説明責任を果たせるように、計画を十分理解してください。

4 苦情・相談窓口の設置について

計画に関することや休暇の取得などについて、組合事務局を苦情又は相談の窓口とします。

具体的な計画の内容

各個別の計画では、実施予定年度、目標値、対象者をできるだけ具体的に定めました。

なお、掲げてある目標値は、原則として平成31年度の達成目標です。

1 子育て支援の制度を理解するために

子育て支援の制度を有効に活用するためには、まず、制度を知ることが第一歩です。

(1) 「おめでた」職員への制度説明をします。

職員本人又は配偶者が妊娠した場合は、所属長にその旨を申し出てください。

所属長は、総務担当者を通じて休暇、育児休業制度等について説明をします。

また、所属長は、業務分担の見直しや適切な代替要員の確保を含め、出来るだけの配慮をします。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	100%
-----	------

対象	全職員
----	-----

(2) 男性の育児休業制度について

男性の育児休業は、妻が仕事をしていなくても取得可能であり、子の出生の日から57日以内の期間においても取得できることとなりました。

また、育児休業は原則として1回しか取得できませんが、男性の育児休業の場合は、再度、通常の育児休業を取得することができます。

この制度を周知するとともに、男性の育児休業取得を促進します。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	10%
-----	-----

対象	全職員
----	-----

(3) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時に、父親は配偶者出産休暇（2日）のほかに、育児参加休暇（5日）の特別休暇（有給）の制度があります。（それぞれ取得可能期間あり。）

この制度を周知するとともに、特別休暇取得が安心してできるような協力体制の構築に努めます。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	1日以上取得100%
対象	全職員

(4) 子どもの看護休暇等の取得の促進

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員は、子どもの看病、予防接種又は健康診断の付き添いのため年5日（子どもが2人以上の場合には年10日）の特別休暇（有給）の制度があります。

この制度を周知するとともに、特別休暇取得が安心してできるような協力体制の構築に努めます。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	1日以上取得100%
対象	全職員



2 仕事と子育ての両立を支援する職場環境を創るために

仕事と子育ての両立を支援するため、子育てにやさしい職場環境創りを推進します。

(1) 育児休業等を取得する職員の代替要員を確保します。

産前産後休暇、育児休業、部分休業などを取得する職員の代替として、職場内での対応が難しい場合、臨時職員等を採用します。

この際、代替職員は、妊娠を申し出た時点で確保するよう努めます。

看護師、栄養士などの資格職については、人材確保が困難なため、早期の情報収集や派遣会社の活用を行います。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	—
-----	---

対象	全職員
----	-----

(2) 妊娠中の職員の時間外勤務について

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	100%
-----	------

対象	全職員
----	-----

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

育児休業中の職員にも工作上必要な情報があれば送付します。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	100%
-----	------

対象	常勤
----	----

育児休業から復職したときには、希望する研修などを優先的に受講できるよう配慮します。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	常勤

3 子どもやパートナーとの時間を確保するために

過度な時間外勤務は、健康を損ねる原因になるとともに、子育てをはじめ、大切なパートナーとの時間を失うこととなります。

計画的、効率的な仕事を心がけて、時間外勤務の縮減に取り組むと同時に、積極的に休暇を取得しましょう。

(1) 深夜勤務・時間外勤務等に関する制度を活用しましょう。

3歳に満たない子どもがいる職員が、子を養育するために請求した場合には、時間外勤務を免除する制度があります。

また、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員には、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度があります。

この制度を周知するとともに、活用を勧めます。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	全職員

(2) 「ノー残業デイ」を設けます。

提示退庁日（いわゆる「ノー残業デイ」）を設けます。

監督職員は、巡回等を行って定時退庁を促すこととします。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	週1回
対象	全職員

(3) 「ノー残業ウイーク」に発展させます。

「ノー残業デイ」を点とするならば、これを面に発展させるため、「ノー残業ウイーク」を設けます。

平成27年度は、所属ごとにノー残業ウイークを年2回設定してください。

平成28年度以降は、年度ごとにノー残業ウイークの回数を1回ずつ増やしてください。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	管理職員

(4) 管理職員は、率先して定時退庁します。

管理職員が帰らないと、部下はなかなか帰りにくいものです。

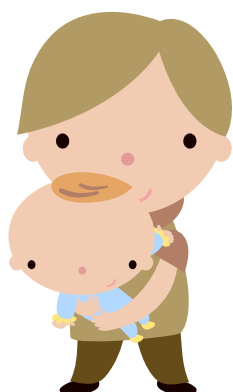
管理職員は、率先して定時退庁するよう努めます。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	管理職員

(5) 時間外勤務縮減等のために職員提案制度を活用しましょう。

時間外勤務の縮減をはじめ、業務の改善につながるアイデアについて、どんな些細なことでも気がついたことがあったら、職員提案制度を活用して提案しましょう。

職員提案制度の活用促進のため、提案用紙の設置、年2回の提案奨励期間を設置します。



実施予定年度	27年度から31年度
目標値	年10件
対象	全職員

(6) 連続休暇等の取得を勧めていきます。

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」を促進します。
- ② 子どもの学校行事等における年次休暇の取得を促進します。
- ③ 国民の祝日に合わせた年次休暇の取得を促進します。
- ④ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得を促進します。
- ⑤ 年1回、年次休暇を利用した5日間のリフレッシュ休暇の取得を促進します。
- ⑥ 職員本人や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進します。
- ⑦ ゴールデンウィークやお盆期間は、公式の会議、行事を自粛します。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	年次休暇取得率を前年比で50%増加
-----	-------------------

対象	全職員
----	-----

4 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて

(1) 女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組みを実施します。

- ・女性職員の仕事に対する意識改革と管理的立場への意欲的参画を促進するとともに、女性としての視点や発想を発揮し、リーダーとして成長していくことを目指した研修等の取組みを実施します。
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。

実施予定年度	27年度から31年度
--------	------------

目標値	管理職における女性の割合を20%以上
-----	--------------------

対象	管理職員
----	------

5 その他の次世代育成支援対策について

地域の子育て支援活動に貢献していきます。

(1) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。また、子どもたちの職場見学を積極的に受け入れます。

小学生などが地域の活動として本組合の敷地や施設の利用を希望する場合は、子どもたちに行政への関心や郷土への愛着をもってもらうきっかけとなるよう、積極的に開放します。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	全職員

(2) 子ども・子育てに関するボランティア活動について

P T A活動をはじめ、少年スポーツの指導など、地域の子育て支援に貢献するボランティア活動に、職員が積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

実施予定年度	27年度から31年度
目標値	—
対象	全職員

