

東総衛生組合特定事業主行動計画

～仕事と子育てを両立できる職場づくりのために～

平成19年4月

東総衛生組合

目 次

1. はじめに	2
2. 計画期間	2
3. 実施体制	2
4. 子育てがしやすい勤務環境の実現にむけて	3
(1) 制度の周知	3
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり	3
(4) 男性職員による積極的な制度の活用	4
(5) 超過勤務の縮減	5
(6) 休暇の取得の促進	5
(7) 人事異動についての配慮	6
(8) 家庭・男女の役割についての意識啓発	6
(9) 新たな勤務形態の検討	6
5. その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
6. おわりに	7

1. はじめに

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）が成立しました。

我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子供達が健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものであります。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、我が国の子供達の健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子供達の健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国の各府省や地方公共団体等を『特定事業主』と定め、自らの職員の子供達の健やかな育成のための計画(特定事業主行動計画)を策定するよう求めています。

この「東総衛生組合特定事業主行動計画」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して、東総衛生組合の職員を対象に策定したものです。

高齢化や経済の停滞を背景に、住民のニーズは年々増大し、かつ複雑高度化しており、厳しい財政状況等の中で、また限られた人材で、これに応えていくことは決して容易ではありません。

しかし、そのような中であっても、職員が父親として、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ためにこの計画は作られました。

職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場で互いに助け合い支えあっていきましょう。

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 年度までの時限法ですが、この「行動計画」は、その前半の期間である平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 3 年間を計画期間とし、概ね 5 年ごとに見直しを行います。

3. 実施体制

「行動計画」の実施状況は、各年度で点検します。その際「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

4. 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と子育ての両立を支援する制度について周知徹底を図ります。

さらに、仕事と子育ての両立を支援する制度について、職員へ積極的な利用を働きかけます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、事務局長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

また、周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、事務局長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、非常勤職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、事務局長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得をするように促します。

②育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、事務局長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて後任配置又は臨時的任用、非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に、職場や業務の状況について定期的な情報提供を行います。

また、同僚や友人の方も、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

そして、育児休業から復帰した職員は業務に慣れるのに時間がかかる上、子供の急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、職場全体でサポートできるよう促します。

★このような取組みを通じて、女性職員(産前8週、産後8週)の育児休業休暇の取得する割合を、平成21年度までに100%にします。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

①育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇(2日間)と年次休暇を合わせて連続休暇の取得の促進を図るため、事務局長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

★このような取組みを通じて、配偶者の出産及び子育てに係る特別休暇の取得する割合を、平成21年度までに100%にします。

②育児休業等を取得しやすい環境づくり

全国的にも男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、事務局長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後8週間は、父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

また、周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないように職場内の仕事の分担の見直しなどに努めて下さい。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を行います。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

事務局長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、事務局長による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 一斉定時退庁日の実施

「定時退庁日」を設定し、定時退庁を促します。

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、事務局長は、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、個々の職員の年次休暇等取得状況を常時把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

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等により、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

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の取得、月曜日・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ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

★目標として、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、平成21年度までに16日（80%）以上とします。

③子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

(7)人事異動について配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

(8)家庭・男女の役割についての意識啓発

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取組を行い、意識啓発に努めます。

①職場優先の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、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、研修等による意識啓発を進めていきます。

(9)新たな勤務形態の検討

現在、人事院等において、テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制等の導入による公務部門における勤務時間の弾力化・多様化の方策について検討が行われています。これらの検討の状況を注視しながら、公務運営の維持に配慮した上で、多様な勤務形態の導入等について積極的に検討を進めます。

5. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1)子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加できる職場の環境づくりに努めます。

また、子供の参加する地域活動から、敷地や施設の利用の申し出がなされた場合には、積極的に応じるように努め、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。

6. おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が必要です。

職員一人一人が、この少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、東総衛生組合における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力していただけるものと期待します。

平成19年3月31日

東総衛生組合
管理者 伊藤 忠良