

# 魚沼地区障害福祉組合次世代育成支援及び女性活躍推進に向けた行動計画

平成28年1月15日

魚沼地区障害福祉組合

## I 総論

### 1 行動計画の趣旨

男女がともに仕事を持つことが一般的な社会へと変わりつつある中であって、当組合では業務の特性から、従前より職員全体に占める女性職員の割合が高く、女性の労働力に頼っている状況にある。

また、女性職員が職場や地域社会の中で活躍するという視点に加えて、優秀な人材を確保するとともに次の社会を担う子どもの育成環境を整備していくためには、職場内全体で仕事の質と能率性を引き上げつつ、充実した地域生活及び家庭生活を送れるような働き方を確立しなければならない。

本計画は、当組合が「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」における特定事業主として、次の世代が安心して将来を担っていけるよう、また、女性が能力を発揮し社会を安定的に支えていけるよう、各種取組を実施するための行動計画として策定したものである。

本計画に基づき、職員ひとり一人が同計画を自分自身に関わるものと認識し、お互いに助け合いながら積極的に取組を実践していくことは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の積極的な推進につながるものであり、また、次世代を担う子どもたちを社会全体で育むための、仕事を通じた社会貢献ともなり得るものとする。

このことに向けた取組を職場全体で進めることにより、男女問わず全ての職員が責任と誇りを持っていきいきと働くことができる職場環境の実現を目指すものとする。

### 2 計画期間

本計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行うこととする。

### 3 計画の実施体制

当組合の課長係長会議において、本計画の策定、実施及び達成状況の点検等を

行うとともに、必要に応じて計画を見直し、改善策を検討する。

また、管理職においては、各課において本行動計画に基づく施策の具体的な実施について責任を持って取り組むよう努めることとする。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 制度の活用と勤務への配慮

働く者の全てが子どもをもつことのすばらしさを感じ、また、子どもの健やかな成長と豊かな将来設計を描けるよう、仕事と家庭の両立支援に向けて以下の取組を進めることとする。

#### (1) 諸制度の周知徹底

仕事と育児の両立を支援する諸制度を利用しやすい職場環境にするためには、諸制度について、家庭で育児に関わる職員だけでなく、全ての職員が認識していることが必要である。

そのため、職員に対する各種福利制度や自治体の支援策等を説明する機会を設けながら周知の徹底を図る。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている各種制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、職員への周知を徹底する。

#### (3) 超過勤務の縮減等

当組合では、業務の特性上、交代制勤務を割り当てている職員が大半である。このため、特に、就学前の子どもを育てる職員に対して仕事と生活の両立を円滑に行うべく、各課長等は勤務の割当について適切な配慮の下で調整を行うものとする。

#### (4) 人事評価への反映

女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な事務の実現や良好な職場環境づくり等に向けて実行された職員の行動については、適切に人事評価へ反映することとする。

特に、管理職者については、これらの取組に向けてとられた行動等が適切

に評価されるよう、行動事例や目標設定例を示し、人事評価へ適切に反映させることとする。

## **2 職員の意識改革と休暇取得促進**

男性職員の積極的な育児参加を推進するとともに、休業・休暇を取得しやすい職場環境を構築するため、職員の意識改革を進めながら働き方の見直しと多様な働き方の実現に努めるものとする。

### **(1) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進**

男性職員が、子どもの出生時及び育児参加のために取得できる特別休暇等を活用できるよう、職場全体への周知及び意識改革を図り、男性職員が取得しやすい職場の雰囲気醸成する。

### **(2) 育児休暇を取得しやすい環境の整備等**

男女を問わず、職員の子育て等の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行えるよう、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。

#### **① 男性職員の育児休業等の取得促進**

男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて、職場全体に対して周知・意識改革を図り、制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成する。

#### **② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援**

育児休業中の職員が、業務から長期にわたって離れることにより、疎外感や職場復帰に向けての不安を感じることをないよう、各課長等は育児休業者に対して、適宜、電話やメール等の情報手段を活用して、育児状況や事務局内の業務状況等について相互に連絡を取り合うよう努めるものとする。

#### **③ 職員の育児休業に係る人員配置等の弾力的な運用**

職員が育児休業を取得する場合には、非常勤職員の採用や他課からの臨時的応援職員の配置、また、業務分担の見直しや人事異動の実施など、マンパワー確保に向けて弾力的に体制を編成する。

### (3) 年次休暇及び看護休暇の取得促進

年次休暇の取得促進は、育児を行う職員のみならず全ての職員に関わるものとの認識の下、取得を促進するため休暇に対する意識改革を図る。

また、計画的な年次休暇の取得促進を図るため、管理職者においては、ゴールデンウィーク期間、夏季（7～9月）、職員及び家族の記念日等における連続休暇取得の奨励に努めるほか、職員が子どもの学校行事や地域行事に積極的に参加できるよう年次休暇取得の促進と業務の調整を行うものとする。

また、子どもの看護のための特別休暇について、引き続き職員に周知を図るとともに、該当者がこの特別休暇の取得を希望する場合には、円滑に取得できるように、職場において支援する。

## 3 女性が活躍できる場の確保

女性職員の子育てが自身のキャリア形成において支障とならないよう、女性が働きやすい職場づくりを進めながら優秀な人材の育成に努めることとする。

また、地域や家庭において男女がともに協働し合う風土を形成していくため、男性職員の家事支援を推進するとともに女性職員の地域参加促進に向けて、職場内において啓発活動を進めることとする。

### (1) 女性職員のキャリア形成支援

各種実務研修への参加奨励のほか庁内研修を充実させるなど、スキルアップの機会を増やしながらか職員の能力を引き上げに向けた支援を行う。

また、課長係長会議等を通じて、各課長等から全職員に対して女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発を促す。

このほか、女性職員が出産、子育て等経験後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、適切な人事異動の実施に努めることとする。

### (2) 女性職員の登用機会拡大

意欲と能力のある女性職員の管理職登用に向けて、人事評価制度を活用しながら能力・実績主義による適材適所の人事配置に努めることとし、管理職として求められる経験を積ませるとともに幅広い職務経験の付与に努めることとする。

また、俯瞰的な視野を持ち、職務に対する熱意を保てられるよう、出産・

育児等のライフサイクルに配慮した柔軟な人事管理を行う。

### Ⅲ 数値目標

以下の活動指標を目標値として定め、具体的な取組の実践を進める。

	項 目	目 標 値
1	「魚沼市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」第11条第1項第12号に定める子どもの出生時（配偶者の出産時）における特別休暇（2日）の取得率	100%
2	「魚沼市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」第13号及び第14号に定める育児参加のための特別休暇（5日）の取得率	100%
3	男性職員の育児休業の取得率	10%
4	職員の年次休暇の平均取得日数	15日以上

### Ⅳ 計画の推進体制

以下の推進体制により、本計画に基づく女性職員の活躍の機会拡大と、職員の仕事と生活の調和を着実に推進し、特定事業主としての当組合の次世代育成と労働力確保の安定化に向けた実効性を高めることとする。

推進本部	課長係長会議
推進本部事務局	庶務課
推進担当者	魚沼学園指導課長、魚沼更生園支援課長、庶務課長補佐
庁内周知・啓発方法	庁内イントラによる周知並びに園長及び推進担当者による指導・伝達