

東葛中部地区総合開発事務組合特定事業主行動計画

平成28年5月
管理者

I 特定事業主行動計画策定の趣旨

1 目的

急速な少子化の進行により、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として「次世代育成推進法」が制定され、これに基づき当組合においても、平成17年に「東葛中部地区総合開発事務組合特定事業主行動計画」を策定しました。

しかしながら少子化の進行は止まらず、国では引き続き取り組みの必要があるとして、「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、期間が10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、「女性活躍推進法」が制定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画を策定することとされました。

こうしたことから、「東葛中部地区総合開発事務組合特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法の期間が延長され、平成36年度までとされたこと、また女性活躍推進法の期間が平成28年度から平成37年度までとされたことから、本計画の期間を平成28年度から平成32年度までの5年間とし、必要に応じ適宜見直すものとしします。

3 計画の推進体制

- (1) 管理職員及び職員に対し，次世代育成支援法及び女性活躍推進法に関する情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料の作成・配布，研修・講習の実施等により行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 管理職員及び職員は，本計画の内容を理解し，その実施に努める。

Ⅱ 具体的な取組

1 目標

次世代育成支援対策推進法の目標及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標としては、当組合における職員構成や組合の置かれている状況から、次のとおり設定します。

(1) 時間外勤務時間の削減

平成32年度までに、常勤職員の1月あたりの平均超過勤務時間を平成26年度実績から2割以上縮減し、月10時間以下とする。

(2) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇

全職員が年次有給休暇を60%（12日）以上取得する。

イ 子ども休暇及び介護休暇

子ども看護や介護に関連する休暇を取得しやすいよう職場環境の醸成を図る。

(3) 業務改善

効果的かつ効率的な事務執行の観点から、担当の枠を越えた、所属全体での業務管理を実施する。

2 取組

1で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

(1) 一斉退庁日等の実施

週に1回の定時退庁日を設定する。実施日については、各所属の状況に応じて設定する。

（実施時期：平成29年度より）

(2) 年休取得計画の策定

ア 職員は、年次有給休暇の計画的な取得に努める。

イ 管理職員は、部下に年次有給休暇の計画的な取得を指導する。

（実施時期：平成29年度より）

(3) 業務の平準化

管理職員は、各職員の業務量の平準化を図るため、必要に応

じ業務分担の見直しを行う。

(実施時期：平成28年度より)

(4) 相互支援体制の確立

ア 職員は業務に関する情報等を共有し、お互いに休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

イ 所属長は職員間の担当業務を定期的に変更することで、事務処理の相互応援ができる体制を構築する。

(実施時期：平成29年度より)