

津山圏域資源循環施設組合特定事業主行動計画

平成 29 年 7 月 1 日

I 総論

1 目的

本行動計画は、平成 27 年 9 月に、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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）が成立したため、その第 15 条の規定に基づいて計画的かつ着実に施策を推進することを目的とします。

2 計画期間

平成 29 年 7 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までを計画期間とします。

3 計画対象職員

この計画は、管理者が任命する職員（プロパー職員）を対象とします。

4 計画の推進体制

（1）行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

事務局長等管理職員により、計画の推進を図ります。

（2）職員に対する情報提供の実施

該当する職員がいる場合は、口頭及びメールを活用し、子育て支援制度の周知を行います。

（3）職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育ての両立などについて、該当する職員がいる場合は、相談窓口を設置し、利用促進を図ります。

（4）職員に対する啓発

該当する職員がいる場合は、所属長に対し、子育て支援制度等について周知を徹底します。

（5）行動計画の結果の公表及び見直し等の検討

この行動計画の実施結果について、毎年、公表を行います。また、分析・評価を行い、必要に応じて随時、行動計画の見直しを行います。

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 男性職員の子育て休暇等の取得促進

子どもの出産という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にし、また、出産後の妻をサポートするため、子どもの出生時における男性職員の育児参加休暇等の取得を促進します。

- ① 妻が出産する職員がいる場合は、口頭により休暇制度等について周知します。
- ② 該当の職員がいる場合は、所属長から積極的な働きかけを行い、男性職員の育児参加休暇（年5日）の計画的取得を促します。
- ③ 所属長が率先して、育児参加休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。特に男性職員に対しては、積極的に育児休業等の制度の情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

- ① 該当の職員がいる場合は、口頭やメールにより、育児休業等に関する給与の取り扱いや育児休業中の経済的支援措置などについての情報を提供します。
- ② 育児短時間勤務制度等多様な制度について周知を図るとともに、男性職員にとって育児休業が取得しやすいよう制度を周知します。
- ③ 男性職員が育児休業等をするに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに啓発を図ります。

イ 育児休業を取得した職員がいる場合は、職員が育児休業から不安を抱くことなく職場復帰ができるよう、職場の業務情報等に触れることのできる環境を整えます。また、職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、円滑な職場復帰を図ります。

- ① 職場復帰に向けて必要な、業務に関する情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ② 円滑な職場復帰を支援するため、子育てと仕事の両立などについて相談を行う窓口の利用促進を図ります。

(3) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員の課題です。時間外勤務縮減に向けた取組みを積極的に行い、仕事と子育ての両立のためだけでなく、仕事と家庭のより良い調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

- ① 該当の職員がいる場合は、口頭により子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等の制度や3歳未満の子の養育のための時間外勤務の免除の制度を周知します。
- ② 月の時間外勤務の把握等、職員の勤務状況と健康状態の把握に努めます。
- ③ 定時に退所するという職場の雰囲気づくりを行います。
- ④ 定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しなどにより、早期退所しやすい環境づくりに努めます。

(4) 休暇の取得の促進

子育てをする職員がいる場合は、子どもの保育園（幼稚園）・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

- ① 該当の職員がいる場合には、口頭により家族の看護のための休暇等の制度を周知します。
- ② 学校行事や地域活動への参加など、職員が家庭や地域での役割を果たすことができるよう、年次休暇の計画的な取得について、所属長から働きかけを行います。
- ③ 休日に挟まれた日に会議や打ち合わせを控えるなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【目標：平成 32 年度】

年次休暇取得率 45%を目指します。

(5) 人事評価を活用した取組み

効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する積極的な取組みについて評価することにより、ワークライフバランスについての職員の意識を一層高めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

子ども連れの来所者に対する親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

3 女性の活躍促進に向けた取組みに関する事項

(1) 現状分析

①職員に占める女性職員の割合（平成 29 年 7 月 1 日）

		全体	正職員	臨時・嘱託員
女性職員数	(A)	0	0	0
全職員数	(B)	2	2	0
割合 (%)	(A/B)	0	0	0

②管理職に占める女性職員の割合（平成 29 年 7 月 1 日）

		全体	部長級	部次長級	課長級	課長補佐級
女性の管理職数	(A)	0	0	0	0	0
管理職数	(B)	1	0	0	1	0
割合 (%)	(A/B)	0	0	0	0	0

(2) 具体的な取組み

当組合職員は、プロパー職員と構成市町からの派遣職員で構成されています。派遣職員を含めて、女性が活躍できる組織づくりを行い、子育てをする職員の活躍推進を図ります。性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大を図ります。

【目標：平成 32 年度までに】

女性職員の管理職への登用を進めます。