

**次世代育成支援対策推進法に基づく  
飛騨農業共済事務組合特定事業主行動計画**

**平成28年3月**

## 1 目的

国が策定した次世代育成支援対策推進法第7条の規定に基づく行動計画策定指針（平成26年11月改訂）を踏まえ、職員一人ひとりが働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するため、この計画を策定します。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

## 3 体制整備

次世代育成支援対策を推進するため、総務課を事務局として取組み実績や職員のニーズ等を踏まえた検証・検討を行い、必要に応じて見直しを行います。

また、計画に基づく前年度の実績や目標に対する達成状況等について毎年度公表し、職場全体で目標の達成に向けた取組みを推進します。

## 4 今後取り組むべき課題

### 〈課題①〉 出生時において休暇を取得しやすい職場づくりが必要

安心して出産や子育てが行えるよう、休暇を取得しやすい職場環境の整備や職員に対して各種休暇制度の内容を引き続き周知することが求められています。

### 〈課題②〉 育児休業を取得しやすい職場づくりが必要

家庭内での男性職員の積極的な育児参加や育児休業を取得しやすい職場環境の整備が求められています。

### 〈課題③〉 時間外勤務の縮減が必要

事務事業を検証し、事務の簡素化・合理化による時間外勤務の縮減に向けた職員の積極的な取組みが求められています。

### 〈課題④〉 年次有給休暇を取得しやすい職場づくりが必要

休暇を取得しやすい職場環境の整備が求められています。

## 5 具体的な取組み項目

今後取り組むべき課題へ対応するため、次の具体的な取組み項目・目標を設定し推進します。

### (1)出生時における休暇を取得しやすい職場づくり（課題①への対応）

#### ①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

所属長は、所属職員に対して妊娠中や子育て中の職員の状況などを伝え、職員の理解・協力を得て、出産・子育てに対して職場で応援する雰囲気づくりに努めます。

#### ②子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進

子どもの出生時における男性職員の特別休暇（配偶者の出産休暇2日、育児参加のための休暇5日）について、対象となる全ての男性職員及び所属長への周知を徹底し、特別休暇の取得を促進します。

（取組み目標）

- ・「配偶者の出産休暇」の取得率：100%[H26実績：100.0%]
- ・「育児参加のための休暇」の取得率：100%[H26実績：50.0%]

#### ③女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から制度化している特別休暇等について、職員への周知徹底を図ります。

（取組み目標）

- ・職員の出産（産前産後休暇）休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32調査 100%[H27調査：68.4%]
- ・適宜休暇及び捕食のための休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32調査 100%[H27調査：36.8%]
- ・健康診査及び保健指導のための休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32調査 100%[H27調査：26.3%]

#### ④妊娠中の職員の健康や安全の配慮

妊娠した職員は、所属長に申し出を行い、所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

### (2)育児休業を取得しやすい職場づくり（課題②への対応）

#### ①育児休業制度の周知徹底

全職員に対して、「子育て読本」（高山市総務課作成）などの配布をはじめ、育児休業の取得例や手続きの方法、経済的な支援制度の周知徹底を図ります。

(取組み目標)

- ・育児休業を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32 調査 100%[H27 調査：75.0%]
- ・育児短時間勤務を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32 調査 100%[H27 調査：55.0%]
- ・部分休業を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：H32 調査 100%[H27 調査：40.0%]

## ②育児休業の取得促進

所属長は、職員が育児休業を取得しやすいように、職場全体の理解や協力が得られる雰囲気づくりに努めます。

また、子どもの誕生後において、総務課は当該職員及び所属長に対して改めて制度内容の周知の徹底を行うとともに、相談しやすい体制の整備や育児休業中の代替職員の配置などに取り組みます。

(取組み目標)

- ・女性職員の育児休業取得率：100%[H26 実績：対象者なし]
- ・男性職員の育児休業取得率：13%\*[H26 実績：0%]

※国の第4次男女共同参画基本計画内で示された成果目標と同様

## ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した休業中の職員に対して、必要な業務情報を提供するとともに、育児をしながら研修可能な「eラーニング学習」を紹介するなど、復職する職員の不安の解消と円滑な職場復帰を支援します。

また、テレワーク\*の導入など登庁しなくても仕事が続けられる環境整備について研究します。

※テレワーク … 情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

## (3)時間外勤務の縮減（課題③への対応）

### ①事務事業の見直しの推進

所属長は、業務について、目的、効果、必要性等を十分に検証し、積極的に事務事業の見直しを行います。

### ②職員の時間外勤務縮減のための意識改革

職員一人ひとりが事務の簡素化や合理化を行うための手法を常に考え、より効率的・効果的に業務を行うことができるよう、研修等を通じて職員の意識改革に努めます。

また、所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、適切に管理を行うとともに、一斉定時退庁日（毎週水曜日）や終業時の終礼などに取り組みます。

(取組み目標)

- ・職員一人当たりの平均時間外勤務時間数（年間）：27h [H26実績：32.4h]
- ・ワーク・ライフ・バランスについて「うまく調和（両立）している」「どちらか」というと調和（両立）している」と回答する割合：H32調査 100% [H27調査：50%（うまく調和（両立）していると回答した職員）]

#### (4)年次有給休暇を取得しやすい職場づくり（課題④への対応）

##### ①年次有給休暇の取得の促進

所属長は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや計画的な取得の促進に努めます。

(取組み目標)

- ・職員一人当たりの年次有給休暇取得日数（年間）：12日 [H26実績：11.8日]
- ・年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じない」、「どちらか」というとためらいを感じない」と回答する割合：H32調査 100% [H27実績：70.0%（ためらいを感じないと回答した職員）]

##### ②連続休暇等の取得の促進

週休日や祝祭日、夏季休暇等と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得や地域団体活動や地域行事などへの積極的な参加のための年次有給休暇の取得を促進します。

#### (5)その他

##### ①人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資する「効率的な業務運営」や「良好な職場づくり」への取り組みについては、人事評価へ反映する仕組みを研究します。

##### ②子ども・子育てに関する活動支援

「子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体」等の活動について、職員へ周知するとともに積極的な参加を促進します。