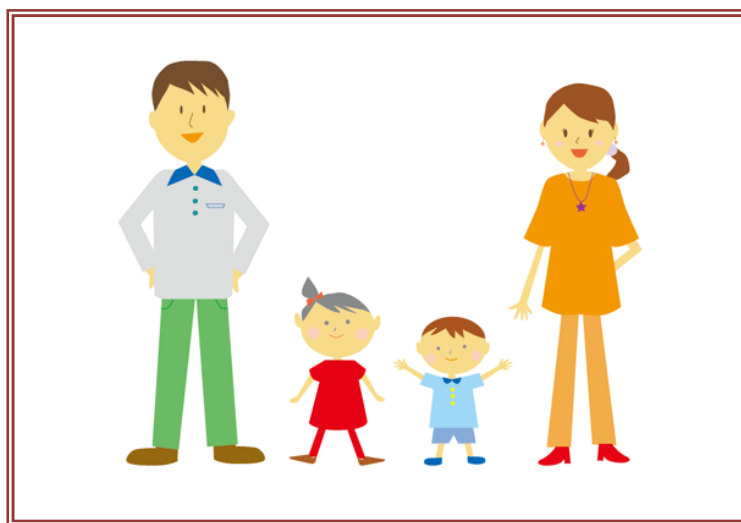


子育て等支援プラン

～ワーク・ライフ・バランスの実現へ～

(苫小牧港管理組合特定事業主行動計画)



苫小牧港管理組合

平成28年1月

I 総論

1 はじめに

我が国の急激な少子化の進行に対応して平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備に向けて、平成17年度から10年間の集中的・計画的な取組として、国、地方公共団体及び事業主がそれぞれの立場で行動計画を策定すること等を通じて次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。

本管理組合においても、この法律に基づき、平成17年度から平成26年度までの10年間を期間とする特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育てを両立できるような環境整備などの取組を進めてきました。

これまでの全国的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みました。しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまではいえない状況を踏まえ、法律の有効期限が平成37年3月まで10年間延長となりました。

これを受けて、本管理組合においても、苫小牧市特定事業主行動計画策定委員会への参加等を通じて、市の検討を参考としつつ、今般国から示された「行動計画策定指針」に基づき、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た特定事業主行動計画（「子育て等支援プラン」（以下「プラン」という。））を策定しました。

今回策定したプランは、前計画を見直し、より一層、必要な環境整備、その他の次世代育成支援対策を実施することにより、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを確保でき、子育てなどそれぞれの生活状況に応じて働きやすいと実感できる職場環境づくりを更に前進させようとするものです。

職員1人ひとりが、年齢、男女の別、子どもの有無に関わらず、このプランの趣旨を理解し、それぞれの立場で次世代の育成にふさわしい職場環境の実現につながるよう取り組んでいきます。

平成28年1月
苫小牧港管理組合特定事業主
苫小牧港管理組合管理者

2 プランの期間

平成28年1月25日から平成32年3月31日までとする。

3 プランの推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関し、管理職や職員に対する研修の機会の提供、電子掲示板等を利用した情報提供等を実施する。
- (2) 苫小牧市特定事業主行動計画策定委員会に参加し、更に職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や必要な見直し等を行う。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性の保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知の徹底を図る。
- ② 所属長は、健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、業務軽減等に努める。
- ③ 所属長は、時間外勤務は原則として命じない。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

子どもの出生時や妻の産後等の期間中における父親の特別休暇や年次休暇の取得について周知を徹底する。所属長は、職員に対し当該休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業制度等の周知

- ① 男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業等を取得できることや育児休業等制度の趣旨について、周知を徹底し、その促進を図る。また、研修等においても育児休業制度等の説明の充実を図る。
- ② 育児休業の取得手続や育児休業中の経済的な支援等について、十分な情報の提供を行う。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職に対する研修等において育児休業制度等の理解を促すとともに、管理職は、職場の意識改革を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために有益な情報の提供（通知の送付等）を実施する。
- ② 復職時において、当該職員の希望があるときは、必要な職場内研修を行う。

【目標】

- ◎女性の育児休業等の取得率100%を目指す。
- ◎妻が出産する場合の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）2日以上の取得率100%を目指す。
- ◎男性の育児休業等の取得実績を作る。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業中の職員に対する情報提供など円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ② 管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援

イ 管理職等を対象とした取組

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する管理職研修等の取組

(5) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知の徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、電子掲示板等により職員への周知の徹底を図る。
- ② 所属長は、定時退庁を率先垂範するとともに、巡回指導を行い、定時退庁の実施の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例的恒常的な業務については、業務処理に関するマニュアルを作成する。
- ② 各職員に業務処理計画表の作成をさせる等、計画的な事務遂行を図るよう努める。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限について、1日、1週及び1月当たりの目安時間を設定する。
- ② 各部、室、課ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については、所属長からヒアリングを行うなどにより、時間外勤務の縮減について注意を喚起する。
- ③ 総務課長は、各部、室、課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その状況を所属長に報告し、時間外勤務に関する

認識の徹底を図る。

オ その他

時間外勤務の多い職員に対しては、健康診断の実施等健康面における配慮をする。

【目標】

各職員の1年間の時間外勤務時間数が、上限目安時間360時間以内となるよう努める。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 各部署の業務計画を考慮し、職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 部課長会議等の場において、定期的に休暇の取得状況等を報告するとともに、所属長の指導を通して年次休暇を取りやすくなるよう職場の意識改革を図る。
- ③ 所属長は、所属職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得等を指導する。
- ④ 総務課長は、年次休暇取得状況を把握し、取得率の低い部署の所属長からヒアリングを行うなどにより、年次休暇の取得の促進について注意を喚起する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する取組（「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」）の促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得の促進を図る。
- ③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等学校行事への参加等のための年次休暇の取得の促進を図る。
- ④ 勤続10周年等の節目や誕生日等の記念日における年次休暇の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇について、その周知を徹底するとともに、希望する全ての職員が取得できるように職場の意識改革を図る。

【目標】

職員の年次休暇の平均取得日数を毎年度0.5日増加させる。

(7) 男女平等参画意識の向上とワーク・ライフ・バランス推進のための啓発

固定的な性別役割分担意識や職場優先の環境等の是正を図るため、必要な情報の提供や意識啓発の研修等を行う。

(8) 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切な評価を行う。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応を心掛けるなどソフト面を中心としたバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、職員に対して公用・私用に関わらず交通事故の予防を徹底するための注意喚起やその他の交通安全に必要な措置を実施する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立直り支援の健全育成活動等への職員の積極的な参加を支援する。

Ⅲ おわりに

「次世代育成支援対策においては、国民が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要である。」と国が定めた行動計画策定指針に示されています。

本管理組合においても、この計画を通じ、出産・育児に関わっている職員がより子育てをしやすくなり、子どもの有無に関わらず職員のワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境が実現され、豊かにいきいきとした生活を送れるよう切に願います。