

阿武町「特定事業主行動計画」

～仕事と子育ての両立を支援し女性が活躍できる職場～

I 総論

1 目的

女性の就業や少子高齢化が急速に進展する中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成できる社会の環境づくりは、大変重要な課題となっています。

特に、働きながら安心して子育てができる「子育て支援の基盤づくり」と、父親も子育てに参加するためのワーク・ライフ・バランスの意識啓発が重要なポイントとなっています。

また、平成27年9月には、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）が公布され、女性活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析、そして、これらを踏まえ、定量的目標や特定事業主行動計画の策定・公表等、女性活躍に関する情報の公表などが義務づけられました。特に、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を行う基礎的自治体では、女性職員の活躍に関する取組が地方公共団体の経営戦略の重要な課題とされているところです。

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項の規定に基づき定められた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員や家族のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、達成しようとする目標、内容及びその実施時期等を定めるものです。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成37年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から平成37年度までの時限法ですが、本計画は平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性の健康管理における特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付制度についての周知を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこと

とする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇、育児休業及び年次有給休暇について周知し、取得の促進を図る。
- ② 父親が休暇等を取得しやすいよう、職場の体制づくりに努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する資料を各課に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等について周知し、取得促進を図る。
 - イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ② 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象に、男性職員の育児参加を啓発する。
 - イ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う等、負担の軽減を図る。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や業務関係資料の送付等、情報提供等を行う。
 - イ 復職時におけるOJT研修を実施する。
- ④ 育児休業に伴う代替要員の活用
 - ア 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要因の確保を図る。

【目標】

このような取組を通じて、平成31年度までに、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得率について、男性10%、女性100%の達成に努めます。

(女性職員の育児休業については、既に100%取得を達成)

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職場の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
 - ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
 - ア 定時退庁日（ノー残業デー等）の実施・徹底。
 - イ 定時退庁ができない状況等を把握し、見直し、改善を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ア 各職員の業務遂行体制の工夫・見直しを行い、効率的な事務遂行を図る。
- イ 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ウ 庁内の連絡・通知等については、極力電子メール等を活用する。
- エ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 所属ごとの超過勤務の状況を把握し、各課等の実情に応じた縮減目標の設定等により、改善を図る。

⑤ その他

- ア 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。

【目 標】

このような取組を通じて、職員1人当たりの1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間360時間の達成に引き続き努めます。
(超過勤務時間数については、既に達成済み)

(5) 年次有給休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ア 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。
- イ 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させる等、職場の意識改革を行う。
- ウ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。
- エ 総務課で年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングや指導を行う等、必要な取組を行う。
- オ 各課の業務計画を策定・周知することにより、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるような環境整備に努める。
- カ 各課等において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- キ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互援助ができる体制を整備する。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と休日を組み合わせることで年次有給休暇を取得する促進を図る。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。

エ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

オ 年1回、年次有給休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

カ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。

キ ゴールデン・ウィークやお盆、年末年始期間における公式会議の自粛を行う。

③ 特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護休暇や育児参加休暇の特別休暇について、職員への周知を図るとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

④ 人事評価への反映

ア 仕事と生活の調和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に評価を行う。

【目標】

このような取組を通じて、平成31年度までに職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を平均で14日以上とすることを目標とします。

(平成26年における年次有給休暇取得日数は、平均で7.1日)

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の登用及び採用

① 女性職員の管理職登用や採用について、積極的に推進し行政施策に対する女性の参画の拡大に努めます。

○平成27年度職員数（一般職員数59人） 人（%）

職員全体		男性職員		女性職員	
職員数 (比率)	管理職 (比率)	職員数 (比率)	管理職 (比率)	職員数 (比率)	管理職 (比率)
59 (100.0)	23 (39.0)	37 (62.7)	20 (87.0)	22 (37.3)	3 (13.0)

○女性職員採用の占める割合

年度	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
採用職員数(人)	3	1	2	2	5
女性職員数(人)	1	0	1	0	3
採用率(%)	33.3	0.0	50.0	0.0	60.0

【目 標】

職員の採用に関しては、公正平等な職員の採用を実施します。

女性職員の管理職登用率は15%を目指します。

(平成27年度における女性職員の管理職登用率13.0%)

(2) 積極的なスキルアップ研修への参加

- ① 女性職員の活躍の推進に向け、全国市町村研修財団や山口県ひとづくり財団が開催する女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの積極的な参加を呼びかけます。

3 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

- ① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面での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

① 子ども・子育てに対する活動支援

- ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動に対する・職員の積極的な参加を支援する。
- イ 子どもが参加する学習会等の行事において、知識や特技等を生かした指導等をするために職員が積極的に参加することを支援する。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ア 地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。
- イ 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の受講や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を引き続き支援する。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ア 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように支援する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、家庭における子育て等について、家庭教育に関する理解と参画の促進を図るための情報提供などの取組を行う。