

山都町特定事業主行動計画

～山の都でいきいき暮らすために“ワーク・ライフ・バランス”の実現を目指して～

平成28年6月

山都町長・山都町議会議長・山都町教育委員会教育長
山都町選挙管理委員会委員長・山都町代表監査委員・山都町農業委員会会長

目 次

はじめに	1
I 総論	2
1 計画期間	2
2 推進体制	2
(1) 職員に対する情報提供等	2
(2) 職員からの相談対応	2
(3) 管理職による職場環境の整備	2
(4) 計画の見直し等	2
II 具体的な取組	2
1 職員の勤務環境に関すること	2
(1) 各種制度の周知徹底と意識の啓発	2
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	3
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	3
(5) 超過勤務の縮減	3
(6) 休暇取得の促進	4
(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正	5
2 次世代育成支援対策に関すること	5
(1) 子育てバリアフリー	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みに関すること	6
(1) 働きやすい職場環境	6
(2) やりがいのある職場環境	6
(3) 個性を發揮できる環境	6
(4) 幹部職員への積極的登用	6

はじめに

わが国における急速な少子化の進行に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

この法律は、国及び地方公共団体の機関等が「特定事業主」として、自らの職員の子ども達の健やかな育成のために仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することとされているもので、本町においても平成17年4月に「山都町特定事業主行動計画」を策定して全職員が「みんなで支えあう育児」の重要性を強く認識し、地域社会においても、次世代を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに貢献できるように取り組んできたところです。

また、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分発揮されることが一層重要であることから、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、地方公共団体においても、「女性活躍のための計画」を策定することとされています。

このようなことから、「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、仕事と家庭生活の両立ができる働きやすい職場を目指して、「山都町特定事業主行動計画」を策定しました。本町においては、この計画に基づき、職員一人ひとりがお互い助け合い、支えあうことの大切さを認識し、共有することですべての職員が働きやすい職場環境の実現に取り組んでまいります。

I 総論

1 計画期間

この計画は平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とする。

2 推進体制

本計画の推進にあたっては、以下の体制により推進する。

(1) 職員に対する情報提供等

管理職や職員に対して次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行う。

(2) 職員からの相談対応

仕事と家庭生活の調和等についての相談や情報提供を行う窓口の設置及び当該相談や情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

(3) 管理職による職場環境の整備

管理職は、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を認識し、本計画の推進に努める。

(4) 計画の見直し等

本計画の推進状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図る。

II 具体的な取組

本計画の具体的な取組は、主体となる職員を明確にした上で、どのような目標をいつまでに実施するかを検討し、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関して重要である項目として、職員がすべての立場を越えて職場を挙げて支援していくために行うものです。

また、本計画の推進にあたっては、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位で互いに協働しあって推進するものとします。

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 各種制度の周知徹底と意識の啓発

ア 研修等による情報提供と意識啓発

①職員研修等を通じて仕事と家庭生活の両立支援のための情報提供を行う。

②管理職は、仕事と家庭生活の両立についての各種制度に関する正しい知識を身に付けて職員に対し、積極的な活用を推進するなどの意識啓発に努める。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇等の制度の周知徹底

- ①総務課長及び人事担当者（以下、「総務課長等」という。）は、各部署に育児休業、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図る。
- ②管理職は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じて超過勤務を原則として命じないこととする。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮して業務分担の見直しを行う。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

ア 職員の妻の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のために休暇取得できるよう配慮

- ①職員の妻の出産日の前後5日の範囲内で休暇を取得できるように配慮する。
- ②職員の妻が出産する場合で入院の付き添い等で3日の範囲内で休暇取得できるように配慮する。

【目標：配偶者出産休暇取得率 100%（直近：100%）】

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

- ①任命権者は、育児休業等の制度を周知徹底し、職場の意識改革を行う。
- ②総務課長等は、男性職員に対して育児休業等の制度、手続きについて説明を行うなど男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
- ③管理職は、生後1年に達しない子を育てるための特別休暇1日2回を限度として1日を通じて90分を超えない範囲内で取得できることを周知する。
- ④育児休業の取得の申出があった場合は、必要に応じ、当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 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て適宜連絡を取り、気軽に職場との情報交換ができるように配慮する。
- ②育児休業を取得した職員の復帰後の精神面のケア（不安等）にも十分配慮する。

ウ 産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用

産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために代替職員として臨時的任用職員等の活用を図る。

(5) 超過勤務の縮減

ア 事務の簡素合理化の推進

- ①任命権者は、適正な人員配置を行う。
- ②管理職は、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。
- ③管理職は、部署内協力体制の推進、業務処理方法の改善、効率的な事務遂行を図る。

イ 超過勤務縮減のための意識啓発

- ①任命権者は、定時退庁日を設定し、「ノー残業デー」と位置付けて一斉定時退庁を実施する。
- ②総務課長等は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握して管理職への指導の徹底を図るとともに、組織体制の整備を検討する。
- ③管理職は、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに時間外勤務の縮減に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

アウトソーシング等による業務の見直し、事務の効率化及び事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置を推進する。

エ 健康管理の強化

過重労働が職員の健康状態を及ぼす影響に配慮し、時間外勤務が多い職員に対して、保健相談の実施など職員の健康管理に配慮する。

(6) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の確実な実行

- ①管理職は、職員が安心して年次休暇の取得ができるように事務処理において相互応援体制を整備する。
- ②管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。
- ③総務課長等は、取得状況を把握し、年次休暇取得率の低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。

イ 連続休暇取得の促進

- ①月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の取得を促進する。
- ②4日間の夏季休暇について計画的に連続して取得しやすい環境整備を図る。

ウ 家族の行事にあわせた年次休暇等取得の促進

子どもの学校行事や授業参観日など家族のふれあいのために休暇取得ができる環境整備を図る。

エ 子どもの看護休暇取得の促進

- ①小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇を年5日の範囲内で取得できることを周知する。
- ②上記休暇の取得を希望する子育て中の職員に対して周囲の職員は、職場全体で支援する。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

ア 意識の啓発

- ①各職場においては、家庭に比べ職場を優先するという環境や固定的な性的役割分担意識など働きやすい環境を阻害する要因を改め、性別に関係なく家庭や地域社会における役割を分担しながら職員が能力を十分に発揮できる職場の環境づくりと意識の啓発を行う。
- ②本町各課及び出先機関は、男女共同参画担当課と連携を密にして、研修等を通じた意識啓発を行うとともに職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりを図る。
- ③総務課長等は、業務や職場環境に関する女性職員の相談に適宜対応できる窓口や体制の整備とセクシャルハラスメント防止のための研修会を開催して意識の啓発を図る。

2 次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

ア 乳幼児に優しい職場環境の整備

- ①外部からの来客の多い施設において乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッド、ベビーシートの設置等を図る。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるような対応と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

ア 体験活動の支援

- ①子どもが参加する地域活動に公共施設や公共用地を提供するように努める。
- ②職場に対する子どもの理解を図るため、社会科見学や個別学習、職業体験を積極的に受け入れる。

イ 安全で安心して育てられる環境の支援

子どもを安全な環境で安心して育てられるように子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。

ウ 子どもとふれあう機会の充実

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を希望に応じ実施する。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みに関すること

(1) 働きやすい職場環境づくりに向けた仕事と家庭生活の両立支援
育児等の女性職員の状況に配慮した人事の運用を行う。

(2) やりがいのある職場環境づくりに向けた職域の拡大支援

①女性職員が幅広い職務経験を積むことができるように女性職員の職域拡大に努める。

②人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに男女間で隔たりが生じないよう配慮する。

(3) 個性を発揮できる環境づくりに向けた女性職員の人材育成

女性はその個性を発揮できるように各種研修会等への積極的な参加を促し、有能な人材育成を図る。

(4) 幹部職員への積極的登用に向けた人材活用

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともにキャリア形成を意識した人員配置に努め、各役職や管理職への登用促進に努める。

【目標：係長相当職の女性割合 48.8% (直近：43.4%)】

