

根羽村特定事業主行動計画

根 羽 村

I 総論

1 目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され私達地方公共団体も、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるとともに、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たす必要があり法律上、特定事業主行動計画の策定が義務づけられており、前期計画の進捗を検証しながら「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた女性職員の活躍の推進に関する計画を含めた特定事業主行動計画を策定し公表する。

2 計画期間

本計画は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各課長等を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等について当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画推進委員会において把握等をした結果や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検討する。

II 具体的内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 母性保護及び母性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徹底を図る。
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (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 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

前回の計画期間においては、育児休業取得職員1人。今計画についても引き続き取得しやすい環境を整備し育児休業等の取得率を向上させる。

- (1) 育児休業制度の周知
 - ① 育児休業に関する制度の周知を行い、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
 - ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
 - ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
 - ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。
- (2) 育児休業等体験談等に関する情報提供
育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。
- (3) 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ① 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。
 - ② 課長会等の場において、必要に応じて育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- (4) 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、休業期間中の通達等の送付等を行う。
 - ② 必要に応じて復職時における研修等を実施する。
- (5) 育児休業に伴う臨時職員の活用
部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、臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- (6) その他
育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

3 超過勤務の縮減

前計画期間中における超過勤務において深夜勤務を行う対象職員はいなかった。
今計画においても引き続き継続し、経過を観察する。

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限
小学校就学始期に達するまでの子供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) 事務の簡素合理化の推進
 - ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
 - ② 新たに行事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、既存の行事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。
 - ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- (3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ① 超過勤務状況を、総務課長が把握し、超過勤務の多い職場の課長からヒヤリングを行い、注意喚起を行う。
 - ② 超過勤務縮減のための取組事例を収集し、業務に反映させる。
- (4) その他
超過勤務の多い職員に対し、健康面への配慮を充実させる。

4 休暇の取得の促進

前計画期間においては、平均有給休暇取得率は平成 22 年 23.7%に対し平成 27 年 26.0%という状況であり、休暇の取得推進ができたと思われる。今計画でも引き続き推進し職員 1 人当たりの年次休暇の取得を向上させる。

- (1) 年次休暇の取得の促進
 - ① 課長会の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- (2) 連続休暇等の取得の促進
 - ① 子供の行事にあわせた年次休暇の取得促進を図る。
 - ② 夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
 - ③ 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休暇の取得促進を図る。
 - ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

5 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・能力開発などの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等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 管理職等を対象とした取組
- (3) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組及び管理職研修等の取組
- (4) 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- (5) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

6 男性職員を対象とした取組

- (1) 子どもの出産は、家族の重要な時期であることを認識し、配偶者の出産時には父親が年次休暇を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように担当 部署において配慮する。
- (2) 男性職員の育児休業等の取得を促進するとともに、特別休暇等を取得しやすいように職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境整備に努める。

7 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の採用

過去4年間、新規女性職員の採用はないが、現在女性職員の比率は40%。
この比率を継続しつつ、この計画期間中には女性職員の採用1名を目指す。

(2) 男性職員の育休取得率

小学校就学前の子を持つ職員は3人いるが、平成26年度までに育休を取得した職員はいない。育児休業等の取得を促進するとともに、平成32年度までに1名以上の育休取得者を目指す。

