

上勝町特定事業主行動計画

平成28年3月策定

上勝町特定事業主行動計画

平成28年3月31日

上勝町長

上勝町議会議長

上勝町選挙管理委員会委員長

上勝町農業委員会会長

上勝町教育委員会委員長

I 総論

1 目的

少子高齢化が進行する中、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう、次世代育成支援対策推進法の基本的理念を踏まえ、平成17年3月に特定事業主行動計画を策定、平成22年に後期計画を策定し、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進してきました。

「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、「上勝町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第15条に基づき、子育て中の職員だけでなく自らの意思により女性が個性と能力を十分に発揮出来る職場づくりを目指し、女性活躍の推進も含め本行動計画に含め策定することとしました。

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年間とする。

3 計画の推進体制

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を町長部局総務課に設置すると共に職員一人一人の子育てに対する意識改革の推進、女性職員の活躍を推進するため各種会議や庁内LANなどを活用し本計画の周知に努め推進を図る。

Ⅱ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 各種制度の周知等

- ① 本計画の啓発資料を作成し、配布、庁内LAN等を活用し、職員に周知します。
なお、本計画の実施状況については、随時見直しを行います。
- ② 全職員に対し庁内LAN等を活用し、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施し啓発を図ります。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 全職員が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及び出産費用の給付等の支援措置について周知し活用を促す。

- ① 全職員に対し、電子メール等により各種制度について情報を提供する。
- ② 町長部局総務課の相談窓口において、各種制度等に関する個別の相談や質問に対応する。

イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。

- ① 所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

(目標) 子どもの出生時における父親の特別休暇2日取得を推進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の制度ができてから、男性職員の育児休業及び部分休業の取得がないことから育児休業等の取得を促進する。

イ 育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担などについての情報を提供する。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境を整える。

- ① 町長部局総務課の相談窓口において、育児休業等に関する個別の相談や質問に対応する。
- ② 所属長は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。
- ③ 課長会等の場において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員から理解、支持が得られる

ようにする。

エ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰の支援をする。

- ① 育児休業中の職員に対し、担当業務や所属業務に関連した情報の提供や、育児復帰支援講座への参加等、研修や通達等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供する。
- ② 育児休業中の職員及び復帰した職員に対し、町長部局総務課の相談窓口において、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。

オ 子育てをする職員にとって、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因となっていることから臨時的任用等が円滑に行われるよう支援する。

- ① 業務分担の見直し等によって、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、所属長は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(目標) 計画期間の終期において、男性職員の育児休業の取得者を必要に応じて1名以上とし、女性職員の育児休業の取得率は現状を下回らないよう努めます。

(4) 子育てをする職員を支援するための取組

ア 子育てに伴う負担が、幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行う。

- ① 全職員に対し、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための情報提供や啓発を行う。

(5) 超過勤務の縮減

ア 職場における超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、超過勤務の縮減に向けた取組を行い、子育てをする職員が仕事と子育てを両立しやすい環境を整える。

- ① 全職員に対し、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の制限等の制度の周知を徹底する。
- ② 所属長は、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。

イ 従来から実施している毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施を一層徹底し、職員が業務終了後速やかに退庁できる環境を整備する。

- ① 町長部局総務課は、全職員に対し、当日がノー残業デーであることを館内放送等により周知を徹底する。
- ② 所属長は、率先して定時退庁するとともに、部下職員に対して積極的に定時退庁の指導を行う。
- ③ 超過勤務を把握することで事務効率化、業務改善に取り組む。

超過勤務の縮減によるコスト削減の取組の一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

(6) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整える。また、子どもの看護のための休暇等の認知度が十分でないことから制度内容を周知する。

(目標) 年次休暇取得日数を計画期間の終期において、14日以上となるよう努力します。

- ① 所属長は、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が安心して年次休暇を取得できる環境づくりに努める。
- ② 全職員が年1回、年次休暇を利用した3日間以上の連続休暇の取得促進を図る。

(7) 異動についての配慮

- ① 当該職員からの自己申告等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(8) 職場優先の環境是正についての配慮

管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して職員の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

(9) 人事評価への反映

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採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います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動を支援する。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 全職員が、子ども連れの来庁者に対し親切な対応に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 所属長は、子どもが参加する地域活動から敷地や施設の利用の申し出がなされた場合には、応じるように努める。
- ② 所属長は、地域の防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ③ 所属長は、交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組み事項

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

女性職員の登用及び採用については、公正平等に実施している。

(目標) 女性職員数の割合が現状を下回らないよう努める。

(女性職員採用の割合)

年 度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
女性(全体)	0人(3人)	1人(1人)	2人(4人)	0人(2人)
割 合	0%	100%	50%	0%

(女性職員の割合)

年 度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
女性(全体)	23人(50人)	23人(52人)	21人(51人)
割 合	46%	44%	41%

(管理職登用率)

	平成26年度			平成27年度		
	職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合
町長部局	9	2	22%	9	2	22%
議会事務局	1	0	0%	1	0	0%
教育委員会	1	1	100%	1	1	100%
診療所	2	1	50%	2	1	50%
合 計	13	4	31%	13	4	31%