

伊是名村特定事業主行動計画

伊是名村長
伊是名村議会議長
伊是名村教育委員会
伊是名村選挙管理委員会
伊是名村農業委員会
伊是名村代表監査委員

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法が平成 15 年 7 月に制定され、同法において特定事業主行動計画部分が平成 17 年 4 月から施行され、地方公共団体は特定事業主として、職員が安心して仕事と子育ての両立ができるよう、職場を挙げて支援していくための行動計画を、平成 20 年 4 月に「伊是名村特定事業主行動計画」として策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう推進してきました。

このたび、平成 26 年 4 月に次世代育成支援対策推進法の有効期限が 10 年間延長されたこと及び、平成 27 年 8 月の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の成立を受け、伊是名村でも男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、両法律に基づく一体化した新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

2 計画の位置づけ、計画期間

本計画は、改正次世代育成支援対策推進法第 19 条に定める「特定事業主行動計画」及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条に該当するものである。

本計画の計画期間は、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) 各任命権者は、年度ごとに本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ、見直し等を行う。
- (2) 総務課長は、全ての職員に対し、変更した行動計画について庁内 LAN 掲示板等により周知を行い、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供等を行う窓口のさらなる充実を図り、気兼ねなく相談ができる体制を推進する。
- (3) 各所属長及び職員は、本行動計画の内容を理解し、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と生活の調和のとれた職場づくりを目指し、職員の意識向上及び職場環境の整備について、その実施に努める。

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

母性保護及び母性健康管理の適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度について周知する。

- ①各種特別休暇等の制度について周知を図る。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の再検討を行う。
- ③妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。
- ④育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要であることから、誰もが育児休業を取得しやすい雰囲気作りを推進する。

(2) 子育てにおける男性職員の休暇の取得促進

- ①子どもの出生時における男性職員の特別休暇（3日間）及び年次有給休暇の取得の促進について周知徹底を図る。
- ②男性職員も育児に積極的に参加するよう、育児休業の取得について周知を図る。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業を取得しやすい環境づくりを進める。特に男性職員の育児休業の取得が低いことから、少しでも取得する職員が増えるよう制度の周知を行う。

- ①男性の育児休業等の取得促進
男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を実施する。
- ②育児休業等の周知
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。
- ③育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の醸成
育児休業の取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。
また、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知することにより職場の意識改革を進め育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。
- ④育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
課内の人数配置等によって、育児休業中、産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、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。
- ⑤育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業をしている職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減についてこれまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

①事務の簡素合理化の推進

職員は、効率的に事務を遂行するために業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進、外部委託による簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

②ノー残業デーの実施

毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内 LAN 等による周知を図る。また幹部職員には率先垂範して定時退庁を行うよう注意喚起・指導を行う。

③勤務時間管理の徹底等

各所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、恒常的に超過勤務のある職員がいる場合は、ヒヤリングを行った上で、注意喚起を行うと同時に、課内業務分担を見直すなどその対策をこうじる他、その内容を総務課に報告する。

(5) 休暇の取得の推進

休暇の取得を推進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

①年次有給休暇取得の奨励

ア 庁議や課内会議等の場において、定期的に休暇の取得奨励を喚起する。

イ 子どもの予防接種実施日及び学校行事等に参加するための、年次有給休暇の取得を奨励する。

ウ 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

②連続休暇等の取得の奨励

ア 週休日と月・金を組み合わせた年次有給休暇の取得を奨励する。

イ 国民の祝日や夏期休暇と併せた年次有給休暇の取得を奨励する。

ウ 所属長は、職員が連続休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

③特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の周知を図るとともに、その取得を希望する全ての職員にたいし、取得できる環境を整備する。

(6) 女性職員の活躍の推進

近年、職員全体に占める女性の割合は 41.5 % と高い割合を示しており、職域拡大や育児・介護等の事情があり職員への配置上の配慮等により、女性職員の活躍の場は広がってきています。今後とも男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、次に掲げる措置を実施する。

①人事異動についての配慮

3 歳未満の子を育児している職員の人事異動について、本人の希望を考慮した上で、可能な範囲で配慮を行う。

②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女性が昇任を目指すことができる環境を整備する。

2 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等の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・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域団体等について、その活動への積極的な参加を支援する。

②子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

③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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

III 目 標

以上のような取組を通じて、次の目標達成を目指す。

目標 1 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率

(1) 出産補助休暇の取得率

平成 32 年度 80% を目指します。 (平成 26 年度 66.7%)

(2) 育児参加休暇の取得率

平成 32 年度 20% を目指します。 (平成 26 年度 0%)

目標 2 男性職員の育児休業、育児のための部分休業の取得率

平成 32 年度 20% を目指します。 (平成 26 年度 0%)

(女性の育児休業取得率は 100% 現状を維持)

目標 3 時間外勤務の縮減

平成 32 年度 各所属における時間外勤務時間 1割縮減 を目指します。

目標 4 職員の年次休暇の年間平均取得日数 18日 を目指します
(平成 26 年度 15.6 日)

目標 5 女性職員の管理職割合 (船員を除く)
平成 32 年度 20% を目指します。 (平成 26 年度 18.2%)

目標 6 女性職員の係長以上の割合 (船員を除く)
平成 32 年度 35% を目指します。 (平成 26 年度 33.3%)