

■富里市職員における次世代育成支援対策推進法
及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画■

平成28年3月

富里市

「富里市職員における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」の策定にあたって

少子化の急速な進行による経済社会への影響が懸念される中で、少子化を抑制するためには、仕事をしながら安心して子どもを産み育てることができる環境づくりが求められています。

このような中で、本市では、平成15年7月に少子化対策を推進する等の目的で成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「富里市職員の子育てに関する行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

一方、人口減少による将来の労働力不足が懸念される中で、国では、女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を成立し、国、地方公共団体、事業主がそれぞれの立場で女性の活躍推進に取り組むこととしました。

これを受けて、本市では、「富里市職員における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、職員を雇用する事業主の立場から、全職員の仕事と子育ての両立、女性職員の活躍の推進を図り、男女共同参画社会の実現に向け取り組んでいくこととします。

本計画を有効に機能させていくためには、職員が共有認識を持ち、職場全体で取り組みを推進することが不可欠ですので、全職員の理解と協力をお願いします。

平成28年3月

富里市長
富里市議会議長
富里市教育委員会
富里市選挙管理委員会
富里市代表監査委員
富里市農業委員会
富里市固定資産評価審査委員会
富里市消防長

第1 基本的な考え方

1 計画策定の目的

富里市職員における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、職員が生きがいと誇りをもって仕事と子育てができる職場づくりと女性職員がいきいきと活躍できる職場づくりを目的とした市の具体的な行動計画です。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 仕事と子育ての両立支援及び女性の活躍推進について担当する事務局（窓口）を明確にし、具体的な取り組みの必要性・重要性や本計画の内容に関する啓発資料の作成・配布等により全職員への周知徹底を図ります。
- (2) 本計画の実施状況や目標の達成状況については、年度ごとに点検・評価し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

第2 具体的な取り組みと目標

具体的な取り組み

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 職員の意識改革と職場からの支援2 妊娠中及び出産後における配慮3 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等5 超過勤務の縮減等6 休暇の取得促進7 子育てしやすい環境整備8 女性の活躍支援 |
|--|

1 職員の意識改革と職場からの支援

固定的な性別役割分担意識を是正し、男性職員の子育てへの関わりを促すとともに、職員がゆとりを持って子育てを行うことができるよう支援・協力体制の充実を図ります。

○具体的な取り組み

- ①市が実施している、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの周知徹底を図り、子育て中の職員の意見を聴取し、必要な改善を行います。
- ②子育てをしている職員の人事異動にあたっては、職員の自己申告等に基づき、可能な限り人事上の配慮を行います。

2 妊娠中及び出産後における配慮

全職員に対して出産・育児に関する制度を周知し、適切な利用を促すとともに職場全体の意識の向上を図ります。

○具体的な取り組み

- 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の制度を周知します。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- 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います。
- ④職員全体が出産等に関する諸制度の理解を高め、制度を利用しやすい職場づくりを進めます。

3 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時における男性職員の育児等に関する諸制度を周知し、希望する全ての職員が安心して制度を利用できる職場づくりを進めます。

○具体的な取り組み

- ①子どもの出生時に利用できる父親の特別休暇制度について周知します。
- ②職員全体が男性職員の育児等に関する諸制度の理解を高め、制度を利用しやすい職場づくりを進めます。

③父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得するよう促します。

○目標(平成32年度まで)

配偶者分娩休暇の取得率 100%

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児に関する諸制度を周知し、職員が必要な時に安心して育児休業等を取得できるような職場づくりを進めます。

○具体的な取り組み

①育児休業等の制度を周知します。

②育児休業の取得手続や経済的な支援等について周知します。

③職員の希望に応じ、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

④育児休業を取得した職員に、職場の情報提供を行うなど、円滑な職場復帰を支援します。また、復帰する際は、現職復帰を原則とします。

⑤育児休業中の職員の業務を遂行するため、組織の稼働率をより高めるとともに、代替要員の確保に努めます。

○目標(平成32年度まで)

育児休業の取得率 女性職員 100%

男性職員 25%

5 超過勤務の縮減等

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取り組みを進めます。

○具体的な取り組み

①妊娠中・子育て中(概ね小学校低学年まで)の職員については、時間外勤務を必要最小限とするなど、必要な配慮を行います。

②小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員からの申し出があった場合、業務に支障のない範囲で時間外勤務命令をしないなど、必要な配慮を行います。

- ③事務の改善や組織の見直しにより業務の効率化を図ります。
- ④定時退庁日を設定し、全庁放送や庁内メール等による注意喚起を行い、職員に一齐定時退庁を促します。
- ⑤超過勤務の上限時間(年間360時間…労働基準法に基づく基準)を超えないよう、管理職による周知徹底を図ります。

○目標(平成32年度まで)

1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数 0人

6 休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇の取得を促すとともに、子育てや家族との触れ合い等を目的とした年次有給休暇の取得を促します。

○具体的な取り組み

- ①年間の年次休暇取得目標日数の設定や年休等休暇計画表を活用するなど、年次休暇の取得を促します。
- 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します。
- ③連続休暇等の活用により年次有給休暇の取得を促します。
- ④ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等の自粛を図ります。
- ⑤子どもの看護のための特別休暇の制度を周知し、取得を促します。

○目標

職員一人あたりの年次休暇の取得日数 平均12日以上

小学校就学前児童のある職員の年次休暇の取得日数 平均15日以上

7 子育てしやすい環境整備

安全で安心して子どもを育てることができる環境を整備します。

○具体的な取り組み

- ①子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう乳幼児と一緒に利用できるトイレや授乳室等の設置に努めるとともに、親切的な接遇を

心掛け、ハードとソフトの両面からバリアフリーの取り組みを進めます。

- ②子どもが参加する地域の活動に可能な範囲で市の敷地や施設を提供します。
- ③子どもが参加する学習会等の行事において、必要に応じて職員が専門分野を生かした指導に協力します。
- ④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します。

8 女性の活躍支援

女性職員のキャリア形成支援に取り組むなど、女性職員が能力や個性を十分に発揮できる体制を充実します。

○具体的な取り組み

- ①多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職員募集案内やホームページ等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることや活躍する女性職員の姿をPRします。
- ②女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施するとともに、多様なロールモデルやキャリアパスの事例を紹介します。
- ③女性職員が配置されていない職務へも積極的に女性職員を配置します。
- ④適材適所の人事配置を基本としながら意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進めます。

○目標(平成32年度まで)

管理的地位にある職員に占める女性の割合 20%