

白石町特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

白石町
白石町議会
白石町選挙管理委員会
白石町監査委員
白石町教育委員会
白石町農業委員会

I.目 的

次世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育てることが出来る社会の育成を目的とした、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月16日に公布され、白石町においても職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成24年4月に「白石町特定事業主行動計画」を策定し、職員のニーズに即した支援対策を計画的に推進してきました。

こうした中、次世代育成支援対策推進法が一部改正され、10年間の延長が決定されたこと、そして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたことを受け、当該計画の見直しを行いました。

少子高齢化が進み、地方分権の進展と共に行政に対する住民ニーズは年々増大し、かつ複雑、高度化してきている中、限られた人材でこれに応えていくことは決して容易ではありません。

しかし、そのような中であっても、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していく必要があります。

本行動計画は、職員各々がこの計画を自分自身に関わるものとして捉え、職員相互が助け合い職場を挙げて取り組んでいくことにより、「仕事と子育ての両立が出来る環境づくり」と「女性職員が個性と能力を十分に発揮できる環境づくり」を推進することを目的としています。

II.計画期間

この行動計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

ただし、当該計画期間内であっても必要に応じて計画内容の見直しを行うことができるものとします。

III.計画の推進について

本計画の実施状況や職員からのニーズなどを踏まえ、子育て支援に対する職員の意識改革と女性が活躍できる職場環境の整備を促進するため、次のとおり計画を推進します。

1. 計画の進捗状況及び勤務条件に関する制度改正、職員からの要望等を踏まえて随時計画の見直しを行います。
2. 次世代育成支援対策に関する啓発資料の配布や庁内グループウェア等を通じて職員への情報の周知を図ります。
3. 女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

IV.具体的な内容について

職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、これまでの白石町特定事業主行動計画【計画期間平成24年4月1日から平成27年3月31日】を踏まえ、各種休業、休暇を取得しやすい環境づくりや多様な働き方の実現に向けて、また、女性が活躍できる環境づくりに向けて、以下の取り組みを推進します。

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 職員に対する諸制度の周知と意識啓発

育児休業、母性保護及び母性健康管理、介護休暇など仕事と家庭の両立支援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を図り、共済組合等による給付制度の情報提供を行い、積極的な利用を働きかけます。

(2) 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や出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図ります。

② 妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。

③ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(3) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族との時間を大切にし、父親も積極的に育児に参加して、出産後の妻をサポートすることが重要であることから、子どもの出産時や産前産後の期間中の育児休業等について周知するとともに、休暇取得を促進します。
- ② 父親となる職員が連続休暇を取得しやすい職場づくりに努めるものとします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度の周知

育児休業等に関する制度や給与上の取り扱い、給付に関する情報の提供を行います。

② 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

また、安心して育児休暇が取得出来るよう、取得の申し出があった場合は、該当部署において業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中においては定期的に広報誌や通達等情報提供を行います。

また、職場復帰時においては徐々に業務感覚を取り戻せるよう業務分担の調整、その他必要な支援を行います。

④ 育児休業等経験者による情報提供

育児休業等を取得した職員の体験談を、妊娠を申し出た職員又は父親となる職員に説明してもらうことにより、育児休業等を理解してもらうとともに取得への不安の軽減に努めます。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業等に伴い職場の業務を遂行することが困難なときは、任期付き採用又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ります。

以上のような取り組みを通じて、次のとおり育児休暇取得率を目指し、職員の育児にかかわる時間を増やすことに努めます。

男	性	育児休業取得率10%
		育児参加休暇率50%
女	性	育児休業取得率100%

(5) 超過勤務の縮減

① 妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。

② 現在実施しているノー残業デーの推進強化のため、庁内放送及び電子メール等による周知徹底を行うとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

また、超過勤務の縮減のための取り組みの重要性を、管理職をはじめ職員全体で認識を深めるとともに、定時退庁ができない職員が多い部署については総務課が把握し、担当課長への指導徹底を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員の年間超過勤務時間の上限300時間の達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の推進

職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の意識改革を行い、年次休暇を取得しやすい職場づくりを図ります。

また、子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得の推進

ア. 国民の休日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

イ. 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います。

ウ. 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

エ. 年1回、年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

以上のような取り組みを通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得を対前年度比で10%増加を目指します。

(7) 職場優先の環境改善や意識改革のための取り組み

職場優先の環境や、そうした職員の意識の改善を図るため、情報提供を行うとともに、前述の超過勤務の縮減や休暇取得の促進に取り組むこととします。

2. 次世代育成支援対策に関する事項

(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、親切な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化、スポーツ活動への参加や地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

また、子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

① 子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通事故防止についての研修や綱紀粛正の呼びかけを行い、安全運転の徹底を図ります。

② 安全な環境で安心して子どもを育てることができるよう、職員が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に積極的に参加することを支援します。

(4) 子どもとふれあう機会の充実

心豊かな子どもを育むため、職員がレクリエーション活動に参加するなど、子どもとふれあう機会の充実を図るよう、環境づくりに努めます。

(5) 学習会の提供等による教育力の向上

子どもを健やかに育てていく基本となるのは、両親や家族であることを再認識するとともに、職員に対し家庭における子育てやしつけのヒント等、家庭教育に関する情報の提供を行います。

3. 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の役職への登用

人事評価を踏まえ、女性職員の係長以上の監督職及び管理職への登用を積極的に行います。

具体的には、係長以上の監督職及び管理職における女性の割合を、30%以上になることを目標とします。

(2) 公正公平な職員採用

職員採用にあたっては、これまで同様、性別に関係なく能力や意欲等による公正公平な職員採用を実施します。

また、多くの方が受験されるよう、広報を積極的に行います。

(3) 柔軟な人事管理

過去の人事配置にとらわれることなく、一定の配慮を行ったうえで、性別にかかわらず職員の個性や能力が発揮できる人事管理に努めます。