

上山市特定事業主行動計画

平成28年4月

上山市

上山市特定事業主行動計画

平成28年4月1日

上山市長
上山市議会議長
上山市選挙管理委員会
上山市監査委員
上山市農業委員会
上山市教育委員会
上山市消防長

1 はじめに

本計画は、第一に、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に基づき、本市に勤務する職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、併せて、職員一人ひとりが次世代育成に関わり、地域の子どものために、社会の一員としての責任を果たせるよう作成しているものです。この度、次世代育成支援対策推進法の有効期限が次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号。以下「改正法」という。）により10年間延長されたことを受け、新たな取組期間として見直しを図るものです。

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、職員の職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育まれる社会の形成に資することを目的とし、特定事業主として積極的に各種取組を推進するものです。

また、第二として、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには女性の力を最大限に発揮していくことが緊要の課題であることから、平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が平成28年3月31日までの時限立法として制定されました。

平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供と活用」、「職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とする環境の整備」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思の尊重」が基本原則として定められました。

男性職員を含め育児や介護をしながらでもキャリア形成できる環境づくりに努め、女性職員がその能力と個性を十分に発揮し、もって、豊かで活力のある社会の実現に資することを目的とし、女性活躍推進法第15条第1項の規定に基づき、事業主の立場として本計画を策定します。

本市では、これら計画を一体的なものとして上山市特定事業主行動計画を策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成31年度までとします。

本計画は、第7次上山市振興計画の基本計画（前期計画）の期間を踏まえ策定するものです。

なお、本計画期間中においても、社会経済環境や職員ニーズの変化等、必要に応じ見直しを行います。

3 計画の推進体制

- (1) 本計画と計画に掲げる対策を効果的に推進するため、庶務課を推進事務局として取組を行います。
- (2) 啓発資料の作成、配布等により管理職や職員へ本計画の内容を周知徹底します。
- (3) 仕事と子育ての両立や女性職員の活躍の推進に向けた相談・情報提供を適切に実施します。
- (4) 取組結果を公表するとともに、結果を分析した結果や職員ニーズ等を踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

4 次世代育成支援対策のための具体的な取組

次世代育成支援対策として、次に掲げる取組を実施します。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

ア 妊娠中及び出産後における配慮

- ア) 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。
- イ) 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。

イ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ア) 子ども出生時の特別休暇について周知徹底を図り、対象となる職員全員が取得できるようにする。
- イ) 特別休暇を取得しやすい雰囲気を作るため、各部署内で事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境等の整備

ア) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等に関する資料を各部署に配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員も育児休業等を取得できることについて周知徹底を図る。
- ・ 育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行う。
- ・ 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。

イ) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ・ 育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じ当該部署において業務分担の見直しを行う。

- ・ 課長会議等の場において、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。
- ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業中の職員に対して、円滑な職場復帰のため、本人の希望に応じて職務に関して必要な資料等の送付や連絡等を行う。
- エ) 育児休業に伴う代替職員の配置
各部署内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務の遂行が困難なときは、適切に代替職員を配置する。

エ 時間外勤務の縮減

- ア) 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時間外勤務を制限する制度、3歳に満たない子のある職員の時間外勤務の免除制度について周知徹底を図る。
- イ) 一斉定時退庁日等の実施
 - ・ 定時退庁日を設定し、庁内放送による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
 - ・ 定時退庁日においては、時間外に及ぶ会議等の設定を行わず、定時退庁の実施徹底を図る。
- ウ) 事務の簡素合理化の推進
 - ・ 各職員が効率的な事務遂行を図るとともに、上司が各職員の業務の進行管理を徹底する。
 - ・ 各部署内において、業務量を勘案しながら、係を超えた応援体制を確立する。
 - ・ 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、廃止できるものは廃止する。
 - ・ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- エ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
 - ・ 管理職は、職員の在庁状況等を把握し、必要に応じ指導、助言を行うとともに、併せて時間外勤務が多い職員の健康管理に十分留意する。
 - ・ 時間外勤務の縮減に向け、各部署内における職員間の連携を図り、協力応援体制を確立する。
 - ・ 職員一人ひとりが、常に業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努める。
- オ) 各部署内において、業務内容に応じたフレキシブルな勤務体制を導入できるよう検討する。

オ 休暇の取得の促進

- ア) 年次有給休暇の取得の促進
 - ・ 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

- ・ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・ 安心して職員が年次有給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。
- イ) 連続休暇等の取得の促進
 - ・ 子どもの健診や予防接種実施日、学校行事等参加における子の看護休暇、年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ・ ゴールデンウィークやお盆期間において、不急の会議を自粛する。
- ウ) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
 - ・ 子どもの看護休暇等の特別休暇の周知を図る。

カ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ア) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- イ) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のための研修会を開催する。

キ 出産・育児に関する各種制度や休暇の周知の方法

- 妊娠・出産・育児に関する各種制度や休暇についての資料を作成し、該当となる職員に配布して周知を図る。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリー

- ア) 庁舎において施設利用者の実情等を勘案して、1階入り口にベビーカーを配置し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室等の設置を行う。
- イ) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、窓口対応時の目配り、心配りの応接を行う。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - 子ども・子育てに関する地域活動・体験活動等へ、職員の専門分野を活かした派遣等を含む積極的な参加を支援する。
- イ) 子どもを交通事故から守る活動
 - ・ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
 - ・ 運転する全ての職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を奨励する。

ウ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- 職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

5 女性職員の活躍の推進に向けた課題分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行います。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（消防、保育士を除く。）

平成27年度採用	58.7%
平成26年度採用	27.2%
平成25年度採用	50.0%

(2) 継続勤務年数の男女差（全職員）

平成27年度	女性	18年6月
	男性	21年8月

(3) 時間外勤務の状況（全職員）

平成26年度	女性	5.6時間/月
	男性	10.2時間/月

(4) 管理職の女性割合（全管理職）

平成27年度実績	14.2%
----------	-------

(5) 各役職段階の女性職員の割合（全職員）

平成27年度	課長	14.2%
	主幹及び副主幹	33.3%
	主査	42.5%
	主任及び主事	42.7%
	全体	37.8%

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間（全職員）

平成27年度実績	女性	100%（8.6カ月）
	男性	0%

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（消防を除く。）

平成27年度実績	25%（1日）
----------	---------

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び具体的な取組

前項での課題分析の結果及び平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画の目標値を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、優先取組事項として以下の数値目標を挙げます。

- 目標1：平成31年度までに管理職の女性割合を、
平成27年度の実績（14.2%）より4.8%引き上げ、19.0%以上とします。
- 目標2：平成31年度までに係長級の女性割合を、
平成27年度の実績（33.3%）より1.7%引き上げ、35.0%以上とします。
- 目標3：平成31年度までに男性の育児休業取得率を、
平成27年度の実績（0%）より13.0%引き上げ、13.0%以上とします。

※ 各目標値については、平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画（ただし国の計画は平成32年度末まで）の目標値を参考に値としました。

目標の達成のため、次世代育成支援対策に加え、次に掲げる取組を実施します。

(1) 女性の育成に関する事項

- ア 女性職員のみを対象とする研修や、外部研修機関（市町村アカデミー、東北自治研修所等）への派遣を行う。
- イ より広い視点での施策立案ができる人材の育成と、人的ネットワークによる施策の推進を図るため、国や関係機関への派遣を行う。

(2) 女性の登用に関する事項

- ア 「上山市定員適正化計画（第5次）」に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備する。
- イ 経営的感覚を持ちながら、多様化する行政需要に的確、かつ、スピーディーに対応できる人材を積極的に登用する。
- ウ 男性のみの職場、男性に限定した業務を設けず、多様な職場、多様なポストに積極的に配置する。