

みやこ町特定事業主行動計画



みやこ町

はじめに

本町では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成22年に特定事業主行動計画を策定し、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、健康で生活のための時間の確保や育児、介護等、職員個人の置かれた状況に応じた多様な働き方・生き方が選択できるような職場環境の整備を進めることを目指してきました。

しかし、社会情勢は、依然として少子化の流れが変わらず、国においても引き続き取り組みを充実していくとし、平成27年3月31日までの時限法であった次世代育成支援対策推進法の一部を改正し、10年間の延長を行うこととしました。

また、併せて、女性の活躍を推進していく為、平成27年9月に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ました。

法律では、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、自らの意思によって働き又は働こうとするすべての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

本町においても引き続き働くすべての職員の仕事と仕事以外の生活の調和を支援し、併せて女性の活躍を推進していきます。

みやこ町長

みやこ町議会議長

みやこ町教育委員会

みやこ町選挙管理委員会

みやこ町代表監査委員

みやこ町農業委員会

1. 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項及び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）第15条第1項の規定に基づく行動計画で、策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、仕事と生活の調和の実現、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とします。

2. 計画期間

本計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

3. 推進体制

- (1) 支援体制を効果的に推進するため、みやこ町行動計画策定・推進委員会を設置します。みやこ町行動計画策定・推進委員会では、人事担当者のほかに子育てを所管する職員等を構成員として、本計画の実施状況を点検し、必要に応じて、適宜、計画の見直し・拡充を行います。
- (2) 職員に対し、支援対策に関する情報提供等を行います。
- (3) 本計画に基づく措置の実施状況については、町ホームページへの掲載等により適宜、公表を行います。

4. 職員の勤務環境の整備に関する取り組み

- (1) 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について周知徹底を図ります。
 - ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
 - ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行います。
 - ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

配偶者出産休暇並びに職員の妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 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等の周知

ア 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

イ 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います。

ウ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

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います。

③ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

各課の人員配置等によって、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、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。

◎上記の取組を通じて、育児休業等の取得率を男性20%、女性100%とします。

(目標達成年度：平成31年度)

(4) 超過勤務の縮減

① 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の制度の周知

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を制限する制度について周知徹底を図ります。

② 一斉定時退庁日等の実施(ノー残業デー)

ア 毎週水曜日を定時退庁日とし、電子メール等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います。

イ 一斉定時退庁日に定時退庁ができなかった場合は、ワーク・ライフ・バランスの観点から別の日に定時退庁日を設定することを徹底します。

ウ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への注意喚起を行います。

③ 事務の簡素合理化の推進

新たに事業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、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

④ 超過勤務の縮減

ア 超過勤務の上限の目安時間（年間360時間）を達成するように努めます。

イ 管理職は、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善を図るものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとしします。

◎上記の取組を通じて、災害など緊急又は特別の事由による超過勤務を除き、上限目安時間360時間を超えて勤務させないように努めます。

（目標達成年度：平成31年度）

（5）休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 年次休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次休暇の取得促進の周知を図ります。

イ 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各職場内において整備するよう努めるものとしします。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「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。

イ 子どもの予防接種実施日や学校行事等における年次休暇の取得

促進を図ります。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

エ 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。

オ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のため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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

◎上記の取組を通じて、職員の平均年次休暇取得率を65%以上（年間取得日数（繰越分を除く。）に換算して13日以上）に増加させるように努めます。
（目標達成年度：平成31年度）

（6）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

① 「パートナーシップの日」を設け、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います。

※「パートナーシップの日」とは…家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう環境づくりを促進するための日

② セクシャルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行います。

（7）職員配置等における取組

職員配置や事務分担等を決定する場合において、子どもの養育や親の介護等を行うことが困難となる職員がいるときは、可能な限りその状況に配慮するものとします。

5. その他の次世代育成支援対策に関する取り組み

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来客者の多い庁舎において、ベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 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します。

6. 女性の活躍を推進に関する取り組み

(1) 女性職員の登用推進

- ① 管理職員の女性割合として、30%程度とするように努めます。
- ② 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ③ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、男女間で隔たりがないよう配慮します。

女性の就業生活における活躍の推進に係る資料

女性の就業生活における活躍の推進にあたって、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）第15条第3項に係る状況については、次のとおりです。

（1）女性の採用

新規採用職員の女性の採用割合は、近年、高い状況にある。

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男	5	2	1	1	3
女	0	2	2	3	1
合計	5	4	3	4	4

（2）超過勤務の状況

平成26年度実績の各月における平均時間数を集計。

月平均12.56時間の超過勤務が行われ、年間360時間以内であるが、一部の職員において、超過勤務の時間数が多くみられ、適切な職員配置を行わなくてはならない。

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
男	延人数	91	96	87	87	115	70
	延時間数	1550	1428	1188	1224	1298	766
	平均	17.03	14.88	13.66	14.07	11.29	10.94
女	延人数	39	56	38	39	51	38
	延時間数	620	478	465	610	624	362
	平均	15.90	8.54	12.24	15.64	12.24	9.53
合計	延人数	130	152	125	126	166	108
	延時間数	2,170	1,906	1,653	1,834	1,922	1,128
	平均	16.69	12.54	13.22	14.56	11.58	10.44

		10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
男	延人数	114	117	130	114	116	104	1,241
	延時間数	1137	1347	1449	1511	1278	1561	15,737
	平均	9.97	11.51	11.15	13.25	11.02	15.01	12.68
女	延人数	49	55	57	49	52	44	567
	延時間数	446	614	684	779	695	596	6,973
	平均	9.10	11.16	12.00	15.90	13.37	13.55	12.30
合計	延人数	163	172	187	163	168	148	1,808
	延時間数	1,583	1,961	2,133	2,290	1,973	2,157	22,710
	平均	9.712	11.4	11.41	14.05	11.74	14.57	12.56

(3) 管理職の割合

管理職として指定する課長職においては、女性の課長は0である。

今後、課長職の推進を図る必要があるが、まず、意識改革を行う必要がある。

(4) 各役職段階の職員の女性割合

職名	男	全体に 占める割合	女	全体に 占める割合	合計	全体に 占める割合
課長	21	11.2%	0	0.0%	21	11.2%
室長	1	0.5%	0	0.0%	1	0.5%
参事	1	0.5%	0	0.0%	1	0.5%
課長補佐	10	5.3%	0	0.0%	10	5.3%
保育所長	0	0.0%	3	1.6%	3	1.6%
主幹	13	7.0%	1	0.5%	14	7.5%
係長	25	13.4%	7	3.7%	32	17.1%
主任保育士	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%
主任主査	20	10.7%	15	8.0%	35	18.7%
主査	17	9.1%	21	11.2%	38	20.3%
主任	10	5.3%	7	3.7%	17	9.0%
主事	7	3.7%	7	3.7%	14	7.4%
合計	125	66.8%	62	33.2%	187	100%

(再掲)

職名	男	職に 占める割合	女	職に 占める割合	合計
課長	21	100.0%	0	0.0%	21
室長	1	100.0%	0	0.0%	1
参事	1	100.0%	0	0.0%	1
課長補佐	10	100.0%	0	0.0%	10
保育所長	0	0.0%	3	100.0%	3
主幹	13	92.9%	1	7.1%	14
係長	25	78.1%	7	21.9%	32
主任保育士	0	0.0%	1	100.0%	1
主任主査	20	57.1%	15	42.9%	35
主査	17	44.7%	21	55.3%	38
主任	10	58.8%	7	41.2%	17
主事	7	50.0%	7	50.0%	14
合計	125	66.8%	62	33.2%	187

(5) 男女別育休取得率・平均取得期間

平成26年度中における育休取得については、以下のとおりであるが、男性職員における育休取得は行われていない。

	取得可能 者数	取得者数
男	4	0
女	9	9
計	13	9

(6) 平均年休取得

平成26年度中における年休取得は、平均8.9日である。