

田辺市特定事業主行動計画

平成27年3月策定

平成28年3月改訂

田 辺 市

田 辺 市 特 定 事 業 主 行 動 計 画

1 目的

急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、国・地方公共団体・事業主が一体となって取り組むことが求められています。

本市では、「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」に基づき、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに取り組んでいるところですが、平成26年4月同法が改正されたことに伴う取組の見直しを行い、新たに特定事業主行動計画を策定しました。

さらに、平成27年9月に施行された「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)」に基づき、女性の躍進推進の取組を前進させるため、上記の次世代育成支援に関する特定事業主行動計画と女性躍進推進に関する特定事業主行動計画を一体として策定(改訂)します。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とする。

なお、女性活躍推進法に関する内容については平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とする。

3 計画の推進体制

- 1 次世代育成支援対策や女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施する。
- 2 啓発資料の作成・配布、講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- 3 本計画の実施状況について、各年度ごとに、把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び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。
(実施時期；継続実施)
- 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る。
(実施時期；継続実施)
- 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う。
(実施時期；継続実施)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
(実施時期；継続実施)

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図る。
(実施時期；継続実施)
- ② 子の出生を控える職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
(実施時期；継続実施)
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じ当該各課において業務分担の見直しを行う。
(実施時期；継続実施)
- ④ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
(実施時期；継続実施)
- ⑤ 育児休業期間中の業務の動きやシステムの変更などについて、復職時に上司から説明を行う。
(実施時期；継続実施)
- ⑥ 所属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、臨時職員及び嘱託員制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
(実施時期；継続実施)
- ⑦ 小学校就学前の始期に達するまでの子を養育するため、複数ある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯において短時間勤務を認める。
(実施時期；継続実施)

3 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を制限する制度について周知徹底を図る。
(実施時期；継続実施)
- ② 毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内放送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う。
(実施時期；継続実施)
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職への指導の徹底を図る。
(実施時期；継続実施)
- ④ 各課ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。
(実施時期；継続実施)
- ⑤ 総務課は、各課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して部長会に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
(実施時期；継続実施)

4 休暇の取得の促進

- ① 定期的に部長会等を通じて、各職場の管理職から、休暇取得を促し、職場の意識改革を行う。
(実施時期；継続実施)
- ② 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
(実施時期；継続実施)
- ③ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。
(実施時期；継続実施)
- ④ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；継続実施)
- ⑤ 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る。
(実施時期；継続実施)
- ⑥ 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する。
(実施時期；継続実施)

- ⑦ 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る。
(実施時期；継続実施)
- ⑧ 勤続20年・30年のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
(実施時期；継続実施)
- ⑨ 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、100%取得できる雰囲気醸成を図る。
小学校就学前の子を養育する職員が子の看護（看病及び疾病の予防に必要な世話）をする場合、1年につき5日以内（小学校入学前の子が2人以上の場合にあっては10日）取得することができる。
(実施時期；継続実施)

5 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 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
(実施時期；継続実施)
- ② セクシュアルハラスメント防止のための担当窓口を設置する。
(実施時期；継続実施)
- ③ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。
(実施時期；継続実施)

6 非正規職員においても働きやすい職場を目指すための取組

- ① 所属長は職員、非正規職員との業務バランスをよく配分し、お互いが協力し支え合える環境を築くことに努める。
- ② 非正規職員については、育児休業や特別休暇等の一部について適用されないが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進について、正規職員と同様に取組を進める。
- ③ 子の出生を控える非正規職員についても、出産に関する制度の説明を行うなど、正規職員と同様に職場環境における健康や安全に配慮する。

7 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員の活躍推進を前進させるため、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について部長会の場において報告し、周知を徹底する中で、職場全体で女性職員の活躍推進への関心を強め、庁内の意識改革に努める。

5 当面の目標

次世代育成支援対策推進法に関するこれらの取組を通じて

- ① 各種制度の認知度を70%とする。
- ② 育児休業の取得率を100%とする。
- ③ 1年間の超過勤務について、対前年度比で下回るようにする。
- ④ 職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で上回るようにする。

女性躍進推進法に関する現状の分析結果とこれらの取組を通じて

- ① 平均した勤続年数の男女の差異(全体)を3年にする。
(目標達成年度；平成31年度)

なお、女性躍進推進法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令第2条に基づき、それぞれの状況を把握し、課題の分析を行った。当該課題の分析結果は次のとおりである。

平均した勤続年数の男女の差異(平成26年度)

・全体

	平均勤続年数	職員数
男性	19.46	642
女性	16.35	229
合計	18.64	871

・職員のまとめごと

	平均勤続年数(年)
市長部局(男性)	20.65
市長部局(女性)	16.41
教育委員会(男性)	18.04
教育委員会(女性)	16.52
保育所(男性)	10.80
保育所(女性)	16.24
消防(男性)	17.16
消防(女性)	6.00

安心して継続勤務できる職場環境作りの推進を通して、男女の平均勤続年数の差異を縮めることにより、ひいては女性の職業生活における活躍機会の増加に繋げる。

今後より良い職場環境の整備を目指して、この計画を 田辺市長、田辺市教育委員会、田辺市選挙管理委員会、田辺市公平委員会、田辺市代表監査委員、田辺市農業委員会、田辺市固定資産評価審査委員会、田辺市消防長、田辺市議会議長 が共同で策定します。