

砂川市特定事業主行動計画

《前期計画》

砂 川 市

はじめに

我が国において急速に進行している少子化への対策として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が平成17年4月1日から10年間の時限法として成立しました。

この法律は、国、地方公共団体、事業主、そして国民による主体的な取り組みにより、次代を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる社会環境をつくりあげていくことを目的としています。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一つの事業主として、職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

このような考え方から、法律では国の各機関や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、その職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

このことから、砂川市においても、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するため、平成26年度までを計画期間とした「砂川市特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。しかし、全国的に少子化の進行に歯止めがかからない状況から、次世代育成支援対策推進法が改正され法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、新たに平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とした「砂川市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し引き続き取り組みを進めることとしました。

このような中、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制定されたことから、女性職員がいきいき輝く組織づくりを推進するための新たな内容を加えて「砂川市特定事業主行動計画（前期計画）」を改訂することとしました。

子育てに関わっている職員だけではなく、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものとして捉え、お互いの立場を尊重し支え合っていくことによって、「仕事と子育ての両立」を職場全体で支援し、誰もが安心して働ける職場の環境づくりに取り組んでいきます。

平成27年4月 策定

平成28年4月 改訂

砂川市長
砂川市議会議長
砂川市選挙管理委員会
砂川市代表監査委員
砂川市農業委員会
砂川市教育委員会
砂川市病院事業管理者

砂川市特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法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行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援及び女性活躍推進対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

計画期間は、平成28年度から平成32年度（平成28年4月1日から平成33年3月31日）までの5年間とする。

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成36年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から平成37年度までの時限立法です。

砂川市では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を平成27年度から平成31年度までを前期の計画期間として策定したが、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内容を新たに加えて改訂し、平成28年度から平成32年度までの5年間を前期の計画期間とする。

3 計画の推進体制

- ① 特定事業主行動計画の策定及び円滑な推進を図るために設置した「砂川市特定事業主行動計画策定推進委員会」において、本計画の実施状況を年度ごとに検証し、その結果や職員のニーズを踏まえながら、その後の取り組みを推進するとともに必要に応じ計画の見直し等を図る。
- ② 管理職をはじめ全職員に対し、次世代育成支援及び女性活躍推進対策に関する研修、情報提供等を実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努める。

Ⅱ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① ハンドブックの作成やインターネット・メール等を利用して、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周知徹底を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ③ 育児休業中の職員の不安を取り除くため、保健師等による健康相談を随時受けられるようにする。
- ④ 育児休業取得者の所属部署における連絡担当者を決め、常に情報提供を行い、円滑な復職を支援する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における男性の特別休暇及び年次休暇の取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の周知

- ① 資料の配布や庁内LAN等を通じて、育児休業等に関する制度の周知徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の取得手続や経済的な支援等の制度・手続について個別に説明を行う。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性に対しても育児休業等の取得手続について情報提供を行い周知を図る。
- ② 男性の育児休業等の取得を促進する。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合には、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職を含む職層別職員研修の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 職員が安心して育児休業を選択でき、かつ担当業務に支障が生じないよう、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る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 一斉定時退庁日等の徹底

- ① 毎週水曜日（ノー残業デー）の定時退庁について、庁内LAN等による注意喚起を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議・打合せについては、できる限り電子メール、電子掲示板等の活用による資料の事前配布など、簡素合理化を図る。
- ② 所属長は、業務量の見直しや事務処理体制の見直し等による事務の合理化を図るとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当において、各所属の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状態を把握し、所属長にヒアリングを行なった上で超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ② 時差勤務の活用により、職員の負担軽減に努める。
- ③ 所属長は、所属職員の時間外・休日勤務の状況を把握し、人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 業務計画を策定した中で、計画的な年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年次有給休暇の取得率向上を図る。
- ③ 人事担当において休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い所属の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 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。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせた年次休暇や、国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続した年次休暇の促進を図る。
- ② 子どもの学校行事やPTA活動等における年次休暇の取得しやすい環境づくりに努める。
- ③ 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う。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 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。
- ③ 公用車の運転手に対する、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を実施する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもを安全な環境の中で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等の活動に対する職員の積極的な参加を支援する。

3 女性活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取り組み

ア 女性職員の採用に関する事項

【目標】

- ① 平成 32 年度までに、一般行政職における女性の受験者及び新規採用者の女性割合を 30%以上にすることを目標とする。

【取り組み】

- ① 女性職員が活躍できる職場であることをホームページ等で周知するとともに積極的に女子大学等へ採用試験の案内をするなど、女性の受験者の確保に努める。

イ 女性職員の登用に関する事項

【目標】

- ① 平成 32 年度までに、一般行政職における管理職の女性職員の割合を 20%以上にすることを目標とする。
- ② 平成 32 年度までに、一般行政職における係長職の女性職員の割合を 30%以上にすることを目標とする。

【取り組み】

- ① 高度な知識・技術を習得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員を積極的に外部研修に派遣し、女性職員のキャリアアップ意識の醸成を推進する。
- ② 女性職員の積極的な登用を図るため、その能力を十分に発揮できるよう多様なポストへの配置及び適材適所の人員配置に努める。