

三豊市特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援・女性活躍推進対策 ～



令和2年4月

香川県三豊市



三 豊 市 特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和 2 年 4 月

市長・議会議長・教育委員会

選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

I 総 論

1 目的

三豊市では、平成 26 年 4 月に成立した次世代育成支援対策推進法の改正（平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間の時限法）ならびに平成 27 年 8 月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限法）を受け、平成 28 年度から平成 31 年度（令和元年度）までの 4 年間の計画期間とする特定事業主行動計画を策定しました。

今日、働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの考え方、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止の考え方が広く浸透し、社会環境が大きく変化している中、令和元年 6 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立しました。

このような実情を踏まえ、現行の計画期間が令和元年度をもって終了することに伴い、新たな特定事業主行動計画を策定しました。社会環境の変化に的確に対応し、三豊市の職員全員が仕事と子育てを両立し、個々の個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備とハラスメント対策の強化を図ってまいります。

2 計画の位置づけ、計画期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条に定める「特定事業主行動計画」に該当するものです。

本計画の計画期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 計画の推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するために、計画の実施、達成状況の点検及び見直しを行います。また計画に基づく数値目標の達成状況を点検・評価し、その進捗状況を公表します。

Ⅱ 具体的な内容

本計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、また、女性職員の活躍を推進するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、諸制度の周知徹底と意識の啓発に努めます。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

- ① 各種特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の再検討を行います。
- ④ 妊娠中の職員に対する超過勤務は本人の希望を考慮します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が取得できる、職員の妻が出産する場合の出産補助休暇（2日）並びに妻の出産時の子の養育（5日）及び育児休業について周知し、これら休暇の取得を推進します。

また、子育て目的の休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を取得しやすい環境づくりを進めます。特に男性職員の育児休業等の取得率が低いことから、少しでも取得する職員が増えるよう制度の周知を行います。

① 男性の育児休業等の取得推進

男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を実施します。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業をしている職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人数配置等によって、育児休業中、産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減についてこれまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があります、次に掲げる措置を実施します。

① 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超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② ノー残業デーの徹底

毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内 LAN 等による周知します。また、所属長は、定時退庁を率先して行うとともに、所属職員に対して定時退庁するよう周知徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA 化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底

所属ごとの超過勤務の状況を、人事担当部署で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、対応等を協議し、改善を図ります。

人事担当部署は、所属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所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する意識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の推進

休暇の取得を推進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次有給休暇の取得の推進

計画的な年次有給休暇の取得推進を図るため、各職場の実情に応じ職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、人事担当部署においては、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行うなどの必要な取組を行います。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィーク期間や子どもの夏休み期間に合わせ、年次有給休暇と夏季休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。

③ 会議や行事等の自粛

ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事等の自粛に努めます。

④ 記念日等の年次休暇取得の促進

職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得の推進を図ります。

⑤ 家族の看護のための特別休暇の取得の促進

家族の看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

また、コンプライアンスを遵守することやハラスメントへの対策として、指針を作成し職員の意識啓発を行います。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

3 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の配置・育成

女性職員が意欲と能力を生かして活躍することができる環境づくり、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、次に掲げる措置を実施します。

① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

② 課長・課長補佐等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(2) 三豊市男女共同参画プランとの連携

「一人ひとりが自分らしく輝くために」を基本理念に男女共同参画社会を実現するため、また策定された計画を広く地域住民等にも知ってもらうため、職員自ら本計画の意義を理解し実践します。

Ⅲ 目 標

以上のような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

- ◎ 妻の出産に係る男性職員の出産補助休暇ならびに妻の出産時の子の養育休暇の取得率について、それぞれ 80%を目指します。

参考：出産補助休暇 75% 出産時の子の養育 0% H30 実績

- 育児休業の取得率を、男性 20% 女性 100% を目指します。

参考：男性 0% 女性 91.7% H30 実績（勤務条件調べより）

- ◎ 各職員の 1 年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間 360 時間の達成に努めます。

参考：年間 360 時間を超える時間外勤務を行った職員数 16 名 H30 実績

- ◎ 職員の年次有給休暇の年間平均取得日数 12 日を目指します。

参考：7.4 日 H30 実績（勤務条件等調べより）

- ◎ 女性管理職（園長・所長を除く）の割合 20%を目指します。

参考：13.5% H30 実績 ※園長・所長を含めた場合の実績は 42.3%

三豊市特定事業主行動計画

【編集・発行】

三豊市総務部人事課

〒767-8585 香川県三豊市高瀬町下勝間 2373 番地 1

TEL 0875-73-3002 FAX 0875-73-3022

