

関市特定事業主行動計画

(次世代法・女性活躍推進法)



2019年4月

関市特定事業主行動計画

(次世代法・女性活躍推進法)

1. はじめに

関市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」。）第19条に基づく特定事業主行動計画およ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。以下「女性活躍推進法」。）第15条に基づく特定事業主行動計画を一体的に包括して策定します。平成27年3月に策定した関市特定事業主行動計画および平成28年3月策定の女性活躍推進特定事業主行動計画（せき☆きらめき女子のアクティブプラン）を踏まえ、またワークライフバランスの実現と生産性向上を目指して策定した関市職員働き方改革推進プラン（平成30年12月策定）の取組との整合性を持って策定するものであります。

2. 計画の目的

すべての職員の仕事と子育ての両立および女性職員の活躍を目的とし、あわせてワークライフバランスの実現を目指して計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定します。

3. 計画の期間

2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間とします。

4. 推進体制

特定事業主行動計画推進委員会において、この計画の策定・変更、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検評価等について協議を行うこととします。計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により、その後の対策や計画の見直し等に反映させます。

【特定事業主行動計画推進委員会】

組織全体で継続的に取組を推進するため、各特定事業主の事務を所管する担当課長、および男女共同参画推進担当課長で構成する。

- 委員長 市長公室長
- 委員 秘書課長（市）
議会事務局次長（議会）
教育総務課長（教育委員会）
行政情報課長（選挙管理委員会、公平委員会、固定資産評価審査委員会）
監査事務局長（監査委員）
農林課長（農業委員会）
市民協働課長（男女共同参画）
- 事務局 秘書課

5. 数値目標

この計画の取組を推進するために、次のとおり目標を設定します。 (H29)

(1)	男性職員の育児休業・育児参加休暇取得率	20%	(8.3%)
(2)	年次有給休暇平均取得日数	12日/年	(10日)
(3)	定時退庁日の退庁者率	95%	(89.4%)
(4)	管理職における女性職員の割合	30%	(18%)
(5)	研修・視察の支援制度を利用する女性職員数	30人/年	(17人)

6. 取組内容

5で掲げた数値目標の達成に向けて、次に挙げる取組を実施します。

I. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 出産・育児、子育てに関する職場環境の整備

出産・育児、子育てを迎える職員に対して、様々な情報を提供し制度的・経済的不安を軽減するなど、仕事と家庭生活が両立できるような勤務環境の整備に努めます。

- ①庁内 LAN を活用し、出産や育児に関する各種制度等の情報を発信し周知に努めます。
- ②出産や育児のほか、さまざまな制度等について、分かりやすいガイドブックを作成し、配布します。
- ③母性保護および母性健康管理に関する諸制度について十分に周知し、必要な職員への利用促進を図ります。
- ④妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて時間外勤務の制限や業務分担の見直しなど負担軽減に努めます。
- ⑤男性職員の育児休業や子育てのための休暇制度について十分に周知し、休暇取得や制度利用を促進します。
- ⑥職員が子育てに関する休暇や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ⑦育児休業から復帰する職員が不安なく職場に戻れるよう、面談などを通じて情報提供を行います。あわせて休業中でも職場に関する情報等を得られる手段を検討します。
- ⑧妊娠を申し出た職員や育児休業中の職員に、その期間中の職務状況の情報共有や経済的支援の諸制度、復帰後の特別休暇等の制度などの周知をするとともに、モチベーションの維持向上や不安解消のための研修（イク☆ケン）を実施します。
- ⑨育児休業から職場復帰した職員に対して、各職場でのスムーズな職務遂行のためにOJTなどによる研修を実施します。

(2) 年次休暇の取得の促進

子育て中の職員だけでなく、すべての職員の休暇取得に対する意識改革を図るとともに、休暇取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- ①年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりやサポート体制を各職場において整えます。
- ②計画的な年次休暇を取得できるよう、パソコンによる休暇取得の電子申請システムを導入し適正な休暇取得の促進に努めます。
- ③部署ごとや個人の年間・月間の休暇取得計画を作成し、計画的な休暇取得を進めます。
- ④長期休暇の取得を奨励するプログラム YASUMO を引き続き実施し、職員の長期連続休暇の取得を促進します。

(3) 時間外勤務の縮減

職員数の減少や多様化・高度化する市民ニーズへの対応などにより、職員の業務量は増加しています。職員一人ひとりが計画的で効率的な業務の遂行に努め、業務の見直しを図り生産性を高めることで時間外勤務の縮減を目指します。

- ①毎週水曜日のノー残業デーの実施を徹底するとともに、それ以外の日もできるだけ定時退庁に努めるような環境づくりに努めます。
- ②一斉退庁日を設定し、パソコンの定時電源オフなどを実施して定時退庁を促進します。
- ③時間外勤務の上限を原則として月45時間かつ年間360時間とし、職場内での時間外勤務時間の縮減に努めます。
- ④部署ごとの時間外勤務時間の状況や時間外勤務が特に多い職員の状況を把握して見える化し、所属長と情報共有して時間外勤務の実態に関する認識を徹底します。
- ⑤やむをえず時間外に勤務しなければならない場合には申請することを徹底し、いわゆるサービス残業をさせない雰囲気づくりや意識付けを行います。
- ⑥職員の健康保持および仕事と生活の調和のため、休日勤務に対する週休日の振替や代休の確実な取得を促進します。
- ⑦短時間の時間外勤務（17:30 から2時間以内）を奨励して時間外勤務の早期退庁を推進します。

II. 女性職員の活躍推進に関するもの

(4) 女性職員が活躍できる職場づくり

市民ニーズに対応した質の高い行政サービスの提供が求められており、人材の多様性を確保するため組織としてもこれまで以上に女性の視点や強みを生かしていき、女性職員がさらに活躍できる職場環境づくりを推進します。

- ①管理職に必要なマネジメント能力等を得るための研修を行います。
- ②女性の目線に立ち、仕事と子育てを両立できるような職場環境の整備を進めます。

- ③子育て中の職員や介護をしている職員など家庭環境に配慮した勤務時間体系や人員体制について検討します。
- ④仕事の偏りをなくし、職員としての経験値を向上させるよう、女性職員を多様なポストへ配置します。

(5) キャリアアップ・モチベーションアップのための研修等の実施

女性職員のキャリアアップに対する意識の高揚を図ることで、管理職登用の機会も増えていきます。また男性職員に対しても職場において女性職員が活躍することの必要性を伝え理解を得ることも進めていきます。

- ①幅広い年代の女性職員を対象に、必要な知識や能力を得るための研修(ジョシ☆ケン)を実施します。
- ②女性管理職と女性職員が意見交流できる機会(ジョシ☆コン)を実施します。
- ③女性職員に対し応募型政策形成能力育成研修(ミガ☆ケン)の利用促進を図ります。
- ④女性職員に対し先進的事業の調査研究に関する視察旅費の活用促進を図ります。
- ⑤女性職員の活躍推進、仕事と生活の調和、働き方改革の推進に関する研修等を実施します。

Ⅲ. ワークライフバランスの実現に関するもの

(6) ワークライフバランスの実現に向けた取組

職員が自らの仕事にやりがいや誇りを持ち、能力を十分に発揮していきいきと働くことができるようワークライフバランスの実現を目指し、関市職員働き方改革推進プランとも整合した取組を推進していきます。

- ①夏季の夕方の時間帯を有効に活用できるよう朝型勤務制度「ゆう活」を推進します。
- ②子どもの送迎や自己啓発活動など、朝の時間帯を有効活用するための夕型勤務制度「あさ活」(時差出勤制度)を導入します。
- ③介護休暇や看護休暇等を取得しやすい職場環境やサポート体制づくりに努めます。
- ④子育てに関する多様なニーズや価値観に対応できる職場環境について検討を進めます。

7. おわりに

この計画を実施することにより、一人ひとりがみんなで支え合う子育ての重要性を再認識し、また女性職員を含むすべての職員の個性や能力を十分に発揮して活躍できる職場環境が醸成され、多様化する市民ニーズや変化する社会情勢に対応できる豊かで活力あふれる組織体制へと変革し、ワークライフバランスの実現につながることを期待するものです。

関市特定事業主行動計画

(次世代法・女性活躍推進法)

平成31年(2019年)4月

<特定事業主>

関市長 関市議会議長 関市教育委員会

関市選挙管理委員会 関市公平委員会

関市代表監査委員 関市農業委員会

関市固定資産評価審査委員会

事務局：関市市長公室秘書課