

金武町特定事業主行動計画

平成28年3月

金 武 町

金武町特定事業主行動計画

町 長 水道事業管理者
町議会議長 監 査 委 員
農業委員会 教 育 委 員 会



I 総論

<1. 目的>

近年、急速な少子化の進行により、経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。そのような現状を受けて、次代を託す子供が健康に育つ社会、子供を生み育てることに喜びを感じることができる社会形成を課題として、その環境整備を図ることが求められています。その次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」が制定されました。さらに、平成26年4月の法改正では、その取組を更に充実していくことが求められ平成37年3月末まで延長されました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮されることが一層重要となっていることや、女性の職業生活における活躍を推進し豊かな活力ある社会を実現することを目的に、平成27年8月に「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120号)」が制定されました。

それを受けて本町でも、職員が仕事と家庭を両立させ、安心して子育てができるよう、また、女性職員の活躍を推進するため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、本町職員を対象に本計画を策定するものであります。

<2. 計画の期間>

次世代育成支援対策推進法は平成26年度から平成36年度まで、女性活躍推進法が平成27年度から平成37年度の時限法ですが、この行動計画の期間は、前半の5年間である平成28年度から平成32年度までを計画期間とします。

<3. 計画の推進体制>

- (1)この計画を効果的に実施するため、必要に応じて実施状況を点検し、その後の対策や計画の見直しを行います。
- (2)この計画の内容の周知徹底を図るため、関係資料の配布し、また庁内 LAN 等を活用し、職員へ情報を提供します。

II 職員の勤務環境に関すること(次世代育成支援関係)

1. 妊娠中及び出産後における配慮

- ①妊娠・出産に関する特別休暇等について周知し、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むなど、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。
- ②出産等にかかる経済的支援措置について周知します。
- ③所属長は、業務量や内容の見直しを行い、特定の職員に負担がかかることがないようにするなど職員の健康や安全に配慮します。
- ④所属長は、職員の希望に応じ、超過勤務を命じない等勤務体制を随時見直します。

2. 子ども出生時における父親の休暇取得の促進

- ①子どもの出生時における父親の特別休暇について周知します。
- ②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の促進を図ります。

3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ①育児休業等に関する制度の周知を行い、男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
- ②育児休業取得や経済的支援措置等に関する情報を提供します。
- ③所属長は、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努め、育児休業取得の申し出があった場合には業務分担の見直しを行います。
- ④育児休業中の職員の業務に支障がでないよう、必要に応じて臨時的任用職員等を採用するなど代替要員の確保に努めます。

4. 超過勤務の縮減

- ①所属長は、職員の健康状態や家庭の事情等を十分に考慮し、超過勤務等を命ずるようになります。
- ②水曜日のノー残業デーについて庁内放送等により定時退庁の徹底を促します。
- ③所属長は、業務内容の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を図ります。
- ④職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

5. 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇等の取得の促進

- ①所属長は、職場の年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ②所属長は、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、職員間の業務の相互応援体制を整備します。
- ③所属長は、職員の年次有給休暇取得状況を把握し、年次有給休暇の取得率向上を図ります。
- ④子どもの学校行事等への参加における年次有給休暇の取得を促進します。
- ⑤職員やその家族の誕生日など家族の記念日における休暇の取得を促進します。
- ⑥小学校就学前の子が病気の際には、看護休暇(特別休暇)の取得を促進します。

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデンウィークや夏期休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、週休日や祝日と合わせた連続休暇の取得を促進します。

6. 人事異動における配慮

職員の人事異動にあたり、子育て中の職員については、可能な範囲でその状況に応じて配慮します。

Ⅲ 女性職員の活躍推進に関すること(女性活躍推進関係)

1. 採用した職員に占める女性の割合

平成26年度、平成27年度ともに採用者全体の女性割合が低い傾向である。

組織の活性化を図るためにも、一般行政職における女性の採用者を毎年度、一定割合確保し男女比の均衡を保つ必要がある。

平成26年度の受験者、採用者内訳

(単位:人)

	受験者数				採用者数				備考
	女性	男性	合計	女性割合	女性	男性	合計	女性割合	
行政職	34	35	69	49%	1	4	5	20%	
一般行政職	34	35	69	49%	1	4	5	20%	保健師等
保育士	0	0	0	0%	0	0	0	0%	
全体	34	35	69	49%	1	4	5	20%	

平成27年度の受験者、採用者内訳

(単位:人)

	受験者数				採用者数				備考
	女性	男性	合計	女性割合	女性	男性	合計	女性割合	
行政職	30	39	69	43%	3	5	8	37%	
一般行政職	30	39	69	43%	3	5	8	37%	
保育士	0	0	0	0%	0	0	0	0%	
全体	30	39	69	43%	3	5	8	37%	

《取組内容》

- (1) 一般行政職における女性の採用試験受験者を増やすため、女性が働きやすい職場であることを広報誌等で積極的に情報を発信する。(目標:毎年度45%以上)

2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成19年度以降、女性管理職の登用がない。昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためにも女性の視点を反映することは重要であります。

職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に配慮し一定数の女性管理職の登用が必要である。

管理職(課長級)以上の女性割合

(平成27年4月1日現在)

	男性	女性	合計	女性割合	備考
課長級	14	0	14	0%	
全体	14	0	14	0%	

《取組内容》

- (1) 市町村職員研修センターが実施する政策法務研修等への参加を積極的に促し、女性職員の能力開発を推進する。(目標:平成32年度までに1人以上の登用)