

～ 第 2 次三次市特定事業主行動計画 ～



三 次 市 長
三 次 市 議 会 議 長
三 次 市 教 育 委 員 会
三 次 市 選 挙 管 理 委 員 会
三 次 市 代 表 監 査 委 員
三 次 市 農 業 委 員 会

平成 2 8 年 4 月 改 訂

目 次

はじめに

1	目的	2
2	計画の事業主	2
3	計画期間	2
4	計画の公表	3

次世代育成支援の取組

1	ワーク・ライフ・バランスのための職場の環境整備	4
2	ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度	5
3	地域の一員としての子育て支援	6

女性職員の活躍推進の取組

1	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	7
---	---------------------	---

はじめに

1 目的

我が国における急速な少子化の進行などにかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。この「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本市においても「三次市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援しているところです。

また、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性など、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に成立しました。

このたび、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、本市における「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定するにあたり、長時間勤務の縮減や育休復帰時の支援など、仕事と家庭の両立支援に関する次世代育成支援の取組と女性職員の活躍推進の取組において相互に関連する事項が見受けられることから、さきに策定している「次世代育成支援に係る特定事業主行動計画」を改訂することで、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と一体の計画とし、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に取り組むものです。

2 計画の事業主

この計画は、三次市長、三次市議会議長、三次市教育委員会、三次市選挙管理委員会、三次市代表監査委員、三次市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成30年度までの3年間とします。

4 計画の公表

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、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・評価等について職員に周知するとともに、ホームページで公表します。

次世代育成支援の取組

現在子育てをしている職員も，子育てをしていない職員も，私たち全員が子育てに関わり，大切な子どもを育てることをめざして，仕事と生活の調和に取り組めます。

なお，県費負担教職員の休暇・休業・勤務条件等は，広島県条例等に基づきます。

1 ワーク・ライフ・バランスのための職場の環境整備

職場の環境整備や職員の意識変革のため，つぎのとおり取り組めます。

(1) ノー残業デー等の時間外勤務縮減の取組

育児等への関わりを促すため，毎週水曜日をノー残業デーに設定し，18時までには退庁することを継続して取り組めます。

また，職員の健康管理や時間外勤務への意識変革，庁舎管理の徹底のため，市庁舎を原則22時に閉庁することに取り組めます。

なお，小中学校においては，週一回の一斉退校に取り組むとともに，入校・退校記録簿や22時以降の退校時報告の徹底など，時間外勤務の縮減に取り組めます。

(2) ワーク・ライフ・バランスのための働き方の検討

育児部分休業や育児短時間勤務に加え，フレックスタイム制やテレワーク等，ワーク・ライフ・バランスを推進する働き方を研究検討します。

(3) 各種制度を利用する際の職場の環境整備

管理職は職場ミーティングを行うなど，事務分担の見直しや事務改善などの職場環境の整備に努めるとともに，日頃から職員と対話し，職員個々の状況把握や職員から相談しやすい環境づくりに努めます。

また，休暇休業中の職員への情報提供や職場復帰時の環境整備など，安心して休暇休業を利用できる環境づくりに努めます。

2 ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度

ワーク・ライフ・バランスを支える休暇・休業制度に、つぎのとおり取り組みます。

(1) お父さんお母さん休暇の取組

男性も女性も子育てのために休むことが当たり前の組織風土をより一層浸透させるため、お父さんお母さん休暇にこれまでと同様に取り組みます。

制度：特別休暇（有給）

対象：1歳6ヶ月未満の子を有する職員

期間：1歳6ヶ月に達する日までの間で最長2ヶ月

また、勤務形態等により取得できない職員があるため、週単位の取得も可能とするなど、運用の見直しを検討します。

(2) 男性の育児休業取得の促進

お父さんお母さん休暇の導入により、男性が子育てのために休暇を取得することへの抵抗感は和らぎつつありますが、職場に迷惑が掛かることや収入面での不安などへの思いから、取得がまだまだ難しい男性の育児休業取得の促進について検討します。

(3) 子ども看護休暇の取組

この間、時間単位での休暇取得や対象範囲の拡大をしてきており、子ども看護休暇制度にこれまでと同様に取り組みます。

(4) 年次有給休暇等の取得の促進

年次有給休暇や夏季休暇、リフレッシュ休暇等（県費負担教職員においては「夏季休暇・夏季厚生計画」）、計画的な休暇取得促進に努めます。

また、市職員は、年次有給休暇の取得日数が12日以上となるよう努めます。

県費負担教職員は、年次有給休暇の取得日数が13日以上となるよう努めます。

(5) 臨時職員等の休暇制度の検討

臨時職員は、平成25年度にリフレッシュ休暇を創設し、休暇制度の充実を図ってきたところですが、今後も臨時職員等の休暇制度の見直しについて検討します。

(6) 出産・子育てに関する制度の周知

休暇制度や出産・子育てに関する諸制度をまとめた冊子を作成し、制度の周知を図ってきており、今後も情報を更新しながら提供、活用します。

また、出産・子育てに関する制度周知や職員の意識醸成を図るため、休暇制度の研修会開催などに取り組みます。

3 地域の一員としての子育て支援

三次市の取り組む「子育てを地域で支える環境づくり」に貢献します。

(1) 地域行事への参加

地域全体での子育て支援に貢献するため、地域の一員として、子育て中の職員も、現在子育てをしていない職員も地域行事に参加し、地域と子どもたちとのつながりを深めます。

女性職員の活躍推進の取組

女性の職業生活における活躍の推進に係る「事業主行動計画策定指針」に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。

この課題分析の結果、「行政職における管理職の女性割合」が課題であるため、次のとおり目標を設定します。

この目標を達成し、女性職員の活躍をさらに推進するため、次世代育成支援の取組を進めるとともに、次のことに取り組みます。

1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

行政職における管理職及び係長職の女性割合を増やします。

目標 行政職の管理職における女性割合について、平成27年度の実績20%を、平成30年度末までに25%以上にします。

行政職の係長職における女性割合について、平成27年度の実績35.1%を、平成30年度末までに、40%以上にします。

取組 平成28年度より、ロールモデル職員の講演及び意見交換会を実施します。

平成28年度より、全ての職場に複数の女性職員配置をめざします。