

豊後大野市特定事業主行動計画

平成28年3月

豊後大野市

豊後大野市議会事務局

豊後大野市選挙管理委員会

豊後大野市監査委員会事務局

豊後大野市公平委員会

豊後大野市農業委員会

豊後大野市消防本部

豊後大野市教育委員会

豊後大野市民病院

1 目的

平成15年7月に次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（以下、「次世代育成支援対策推進法」という。）が制定されました。わが国では年々少子化が進んでおり、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

本市においては、平成19年3月に「第1期豊後大野市特定事業主行動計画」を、平成23年3月に「第2期豊後大野市特定事業主行動計画」を策定し、一事業主として子育てに対する環境整備等の次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、依然として少子化の進行を止めることはできず、子どもの健やかに生まれ育成される社会を実現できたとはいえない状況にあるから、次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長する改正を平成26年に行い、更なる次世代育成支援対策を推進することになりました。

また、平成27年9月に社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進める必要から、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」という。）が公布され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について、次世代育成支援対策推進法と同様に計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「第2期豊後大野市特定事業主行動計画(平成22年度～平成26年度)」の総括を踏まえた次世代育成支援対策推進法に基づく「第3期豊後大野市特定事業主行動計画」及び女性活躍推進法に基づく「第1期豊後大野市特定事業主行動計画」を合わせた「豊後大野市特定事業主行動計画」を策定することとなりました。

男性も、女性も、子どもを育てている人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることとして捉え、次の社会を担う子どもたちの育成と女性の職業生活における活躍推進の必要性を認識し、それぞれの職場でお互いに助け合い支えあっていきたいと思います。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間とします。また、女性活躍推進法は、平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間の計画期間とします。今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、豊後大野市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ② 次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

4 計画の対象となる職員

この行動計画は、市長部局、議会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会、消防本部、教育委員会（本計画の女性活躍推進法に関する部分については、小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を対象としない。）、市民病院で働く全ての常勤職員を対象とします。臨時的任用職員や嘱託職員についても、これらの職員が、法令や本市の条例、規則等に定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

具体的な内容

1 職員の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 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制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、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します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

- ① 父親が子どもの出生時に7日間の出産補助休暇を取得できるように配慮します。
- ② 子どもの出生時における父親の出産補助休暇及び年次有給休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
 - イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度、手続きについて説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備等
 - ア 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属課において業務分担の見直しを行います。
 - イ 活性化会議等の場において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行います。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 所属長は、復職時に職場内研修等を実施します。
- ④ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用
 - 課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

- ⑤ イクメン（育児をするいい男）を応援する職場環境の整備等
ア 所属長を子育て参画推進員とし、子育て中（12歳未満）の職員の“育児17時退庁日”を毎週1回設定し、子育て参加の促進を図ります。
イ また職場長は“育児17時退庁日”が取得できるよう、その職場の気運の醸成を図ります。

※ 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を
男性 5%
女性 100% とします。
(目標達成年度 平成31年度)

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する制度の周知
小学校就学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徹底を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
毎週水曜日を定時退庁日とし周知を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
ア 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
イ ミーティングの励行により職場情報の共有化を図ります。
- ④ 超過勤務縮減のための意識啓発等
ア 超過勤務の上限の目安時間（年間360時間）を定め、超過勤務の縮減に努めます。
イ 人事担当課は、課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管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ⑤ その他
超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させるよう努めます。

※ 以上のような取組みを通じて、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の360時間の達成に努めます。
(目標達成年度 平成31年度)

(5) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

ア 活性化会議等の場において、人事担当課から定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

イ 人事担当課において、年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の管理職にヒヤリングを行います。

ウ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

イ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日等の行事や予防接種実施日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

※以上のような取組みを通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の取得を10%増加させます。(目標年度：31年度)

③ 各種休暇取得の促進

各種休暇の制度について周知するとともに、取得を希望する職員に対して100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正の取組み

① 男女共同参画に関する講座・講演会等の周知を図り、職員の積極的な参加を促します。

② セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。

(7) 異動における配慮

子育て対象職員については、本人の希望に応じ異動についての配慮を行います。

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

- ① 外部からの来訪者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの配置等に努めます。
- ② 子どもを連れてきた人が気兼ねなく来訪できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
ア 交通事故予防について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。
イ 公用車の運転手に対し、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の受講を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

イベント等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

3 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

豊後大野市では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、「人も自然もシアワセなまち」豊後大野市の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

(1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

○管理職地位にある職員及び各役職段階にある職員の占める女性の割合

(平成27年4月1日)

		課長級職員		課長補佐級職員		係長級職員		左記以外の職員		計	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
一般職員・消防職員(市民病院職員を除く)	男	43	95.6	44	72.1	89	73.6	228	70.8	404	73.6
	女	2	4.4	17	27.9	32	26.4	94	29.2	145	26.4
	計	45	100.0	61	100.0	121	100.0	322	100.0	549	100.0
	女性の占める割合(%)	4.4		27.9		26.4		29.2		26.4	
市民病院職員	男	15	57.7	1	100.0	18	29.5	33	28.2	67	32.7
	女	11	42.3	0	0.0	43	70.5	84	71.8	138	67.3
	計	26	100.0	1	100.0	61	100.0	117	100.0	205	100.0
	女性の占める割合(%)	42.3		0.0		70.5		71.8		67.3	
全体	男	58	81.7	45	72.6	107	58.8	261	59.5	471	62.5
	女	13	18.3	17	27.4	75	41.2	178	40.5	283	37.5
	計	71	100.0	62	100.0	182	100.0	439	100.0	754	100.0
	女性の占める割合(%)	18.3		27.4		41.2		40.5		37.5	

※女性職員の管理職登用率(市民病院を除く)は、10%を目指します。(目標年度:31年度)

職員の採用については、豊後大野市に基づき公正平等な職員の採用を実施します。

○女性職員採用に占める割合

年度	一般職員				消防職員				市民病院職員			
	総数 (人)	男 (人)	総数 (人)	女性の 占める 割合 (%)	総数 (人)	男 (人)	女 (人)	女性の 占める 割合 (%)	総数 (人)	男 (人)	女 (人)	女性の 占める 割合 (%)
17	1	1	6	0.0	6	6	0	0.0	5	2	3	60.0
18	3	1	2	66.7	2	2	0	0.0	4	2	2	50.0
19	2	1	7	50.0	7	7	0	0.0	16	6	10	62.5
20	2	2	1	0.0	1	1	0	0.0	11	7	4	36.4
21	3	2	5	33.3	5	5	0	0.0	15	4	11	73.3
22	3	1	4	66.7	4	4	0	0.0	30	15	15	50.0
23	3	3	7	0.0	7	7	0	0.0	14	5	9	64.3
24	3	1	5	66.7	5	5	0	0.0	24	9	15	62.5
25	3	2	1	33.3	1	1	0	0.0	31	9	22	71.0
26	4	4	3	0.0	3	3	0	0.0	29	14	15	51.7
27	6	2	2	66.7	2	1	1	50.0	26	7	19	73.1
計	33	20	43	39.4	43	42	1	2.3	205	80	125	61.0

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員調書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。