

西伊豆町特定事業主行動計画

平成27年度～平成31年度

平成30年7月改訂

この計画は、《職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立》がより図れるよう、次の任命権者が共同で策定するものです。

西伊豆町長 西伊豆町議会議長 西伊豆町教育委員会

西伊豆町農業委員会 西伊豆町監査委員会

西伊豆町選挙管理委員会

目 次

《職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立》

I	基本的な考え方	P 3
II	計画の期間	P 3
III	計画の推進体制	P 3
IV	行動計画の取り組み概要	P 4
1	子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて	P 4
2	地域住民に対する子供・子育て支援について	P 6
3	仕事と介護の両立に向けた取り組み	P 7
4	働き方の見直しに向けた取り組み	P 7
5	女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて	P 9

西伊豆町特定事業主行動計画
《職員みんなで支えあう仕事と家庭の両立》

平成28年3月

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた支援対策に取り組むことが求められてきました。

国や地方公共団体及び事業主等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年に西伊豆町特定事業主行動計画を策定し、平成26年度まで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、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、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、「西伊豆町特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに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ながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

I 基本的な考え方

個々に異なる家庭環境において、子育てや介護等それぞれの家庭での役割を担いながら、仕事においても活躍できるよう、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定め、組織を挙げて取り組むために策定するものです。

当町にあっては、大変厳しい財政状況下で、限られた人材の中での対応は決して容易では有りませんが、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和いわゆるワーク・ライフ・バランスのとれた生き生きとした働き方ができるよう職場環境の整備を行い、元気に仕事に励み、人が輝くまちとなるよう取り組んでいくこととします。

また、女性があらゆる分野で活躍できる環境づくりを通じて、男女を問わず職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう支援していきます。

II 計画の期間

平成27年度から平成31年度までの5年間。平成32年度から平成36年度までは、行動計画の進捗を検証しながら見直しを行うものとします。

III 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、庁内に行動計画推進委員会を設置します。委員会は、計画の実施状況の把握や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しに努めます。

また、すべての職員が本計画を自ら推進する計画として意識できるよう、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に資する職員の意見を取組内容に取り入れながら、計画を実施します。

IV 行動計画の取り組み概要

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

① 制度の周知・啓発

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置や超過勤務の制限など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内 LAN 等を使って全職員に周知を図ります。

管理職員は、部下の仕事と子育ての両立に必要な制度の利用を勧めることができるよう、あらかじめ休暇等の制度を理解しておきます。職員は、職場において、妊娠している人や子供を育てている人がそのような制度を利用しやすいよう雰囲気づくりを図ります。

② 妊娠中及び出産後における配慮

父親、母親になることがわかった職員は、母性保護のため出来るだけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを、所属課長及び総務課に申し出ることとします。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度を活用するためや人事上の配慮のためにも必要です。

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職員全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

（育児休業等の取得の推進）

平成28年度から、出産を控えている全ての男女に対し、総務課職員による面談を行い、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用について説明し、取得を促します。

また、周りの職員が全員で育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

これらの取り組みを通じて、職員の育児休業取得率を以下のとおり達成することを目指します。

○ 育児休業取得率 （男性）10%、（女性）100%

(代替要員の確保等)

育児休業を取得する場合には、業務に支障がないように、人事異動、任期付採用や臨時的任用制度の利用による代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業の取得ができるよう努めます。

④ 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、育児休業等の制度の積極的な活用を即します。

(妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり)

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため、所属課長は、父親となる職員に取得を促すとともに、必要に応じて職場の中での応援態勢が出来るなど取得しやすい環境づくりに努めます。

このような取り組みを通じて、全ての男性職員が子どもの出生時に休暇を取得することを目指します。

○ 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率 100%

(育児休業等を取得しやすい環境づくり)

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。育児参加には職場のサポートも必要です。職場の仲間が、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

⑤ 育児休業取得後の復帰対策

育児休業中は長期に渡って職場から離れていることから、孤独に感じたり、復帰後対応等不安になりがちとなることから、休業中の職員に職場の情報を提供するなどし、休業中の職員が職場に電話したり、メールしたりしやすい職場の雰囲気をつくります。

育児休業から復帰した職員は、業務になれるのに時間がかかるうえ、こどもの急な発熱などにも対応しなければならず、仕事と子育ての両立のために最も大切な時期であることから、業務分担は良く検討し、職場全体でサポート出来るように図ります。

⑥ 時間外及び深夜における勤務への配慮

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減取り組みます。

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）における勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、保育時間などが保護されています。妊娠中の職員から時間外及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、その業務量に十分留意して勤務への配慮を行うとともに、他の職員の理解を促します。

土日や深夜、早朝に実施される行事等については、特別な理由がない限り、妊娠中の職員を参加対象者から外します。

2 地域住民に対する子供・子育て支援について

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むため、以下の取り組みを進めます。

① 地域活動の貢献

職員の、スポーツや文化活動など子育てに役立つ知識や特技等を、地域の子育て活動に積極的活用を図り、子供が参加する学習会等の行事においては、職員の専門分野を活かした指導の推進を図ります。

② 子供の安全を守る活動

子供を交通事故から守る活動の実施へ、職員の積極的な参加を支援し、子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

③ 子育てバリアフリーの促進

子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な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。

④ 子育て意識の啓発

子どもの人権尊重や地域ぐるみの子育て意識、男女がともに子育てをする意識などの重要性について職員の理解を深め、住民への意識啓発を推進します。

3 仕事と介護の両立に向けた取り組み

仕事と介護の両立を支援するため、介護休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

① 介護の状況の報告

職務に影響を与えるような介護の状況が生じたときには、速やかに所属に報告します。また、その際に介護休暇等の取得予定も併せて伝えます。

② 介護の状況に応じた休暇等の取得

介護の状況に応じて「看護休暇」や「介護休暇」等を取得します。周りの職員が全員で介護休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

管理職員は、介護中の職員の業務内容について、仕事と介護を両立するための負担が生じていないか確認し、必要に応じて事務分掌の見直しなどを行います。

4 働き方の見直しに向けた取り組み

① 時間外勤務の縮減

(ノー残業デイの実施)

平成 28 年度から、引き続き毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を促し、計画的に業務を実施します。

平成 28 年度から平成 30 年度までの間、週に 1 回以上定時退庁する職員の割合を毎年度 20%以上にします。

・調査、照会など他の職員へ業務を依頼する際は、極力日程に余裕を持たせるなど、他の職員の計画的な業務実施の妨げとならないよう留意します。

・所管業務について、業務の簡素化、効率化など業務改善に取り組みます。

水曜日のノー残業デイの周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

(積極的な定時退庁の推進)

定時退庁日には、所属内の巡回、放送での呼びかけ、電子メールの一斉送信等により職員の注意を喚起するとともに、管理職員が率先して定時退庁を行うなど、職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

(職員の健康管理)

時間外勤務が多い職員については、出退勤管理を徹底し、その健康状態の把握に努めます。

このような取り組みを通じて、職員一人当たりの時間外勤務等の年間平均時間数を対前年度比で10%以上削減することを目指します。

○ 時間外勤務等年間平均時間数 対29年度比10%以上減
(緊急業務による時間外勤務を除く)

[平成29年度時間外勤務等年間平均時間数 9.8時間]

② 年次休暇の取得促進について

休暇の取得推進のため、所属課ごとに期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(休暇を取得しやすい環境づくり)

休暇の取得に当たっては、職場内でお互いの業務に関する情報を共有し、担当者不在であっても問合せ等に適切に対応できるような体制づくりに努め、お互いに休暇を取得しやすい体制をつくります。

(特別な日の積極的な休暇の取得)

子どもの行事や家族の記念日、自分の誕生日など特別な日には積極的に休暇を取得し、個人の生活を充実させるための時間をとるようにします。

(休暇取得計画表の作成)

休暇取得計画表を作成し、四半期に1日程度、取得希望日を宣言するなど、年間を通じて計画的な休暇の取得に努めます。

(業務の進捗管理)

管理職員は、休暇取得が少ない職員や宣言日に休暇を取得していない職員

等の業務量及び内容を確認し、当該職員が無理なく休暇を取得できるよう、部下同士が配慮し合う職場の雰囲気づくりに努めるとともに、一時的に業務を他の職員に振り分けるなどの対応を行います。

このような取り組みを通じて、これらの取組を通じて、年次有給休暇を職員一人当たり 12 日取得することを目指します。

○ 年次有給休暇平均取得日数 12 日

5 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、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、趣旨を理解し、女性職員が仕事にやりがいを感じ、活躍できるような職場づくりに努めます。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、女性職員が仕事にやりがいを感じ、活躍できるような職場づくりに努めます。

① 能力発揮支援

女性職員の活躍を支援するため、政策形成研修や管理能力を高める研修等への参加を呼びかけます。

管理職員は、評価面談などを活用して女性職員とコミュニケーションを図り、日々の業務における能力の発揮や将来のキャリアの形成を意識した業務経験の付与に努めます。

② ハラスメント相談

職員からセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等に関する相談を受け付けた場合は、事実確認を行い、必要な対応・措置をとります。

③ 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者が十分な能力を発揮できるためには、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。

④ 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。

○管理職登用率

	管理職数	男性 管理職数	登用率 (%)	女性 管理職数	登用率 (%)
平成 29 年度	11	9	81.8	2	18.2

管理職に占める女性職員の割合が 10%以上を維持していきます。

○管理職に占める女性職員の割合 10%以上

職員の採用については、公正平等な職員の採用を引き続き実施していきます。

○女性職員採用の占める割合（一般職）

年 度	27	28	29	30	31
採用職員数（人）	0	4	5	6	
女性職員数（人）	0	2	3	3	
採用率（%）	—	50.0	60.0	50.0	

おわりに

急速な少子化の進行は、一市町村の問題ではなく、国を挙げての大きな問題です。職員が、このプランの重要性を強く認識し、その結果、時代を担う子供達が健やかに生まれ、育てられる環境が構築されることを期待するとともに、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりの取り組みを図ってまいります。