

～第3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

令和2年3月

— 目 次 —

I	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	2
II	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	3
2	ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度	4
III	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	5

I 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、もって次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。

この両者は、長時間勤務の縮減や休暇等各種制度の活用など、仕事と家庭の両立支援、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、令和元年度から令和6年度までの6年間とします。ただし、社会情勢を鑑み、必要があれば適宜見直しを行います。

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。

Ⅱ 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ます。そのために個々の事情を持つ全職員が、仕事と生活の調和がとれるように取り組みます。

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みます。

(1) 時間外勤務縮減の取組

育児や介護等と仕事の両立、職員自身の生活の質向上のため、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みます。

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みます。

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20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みます。

また、これらの取組には、業務量の調整が適切に行われることが不可欠であるため、管理職は、働きやすい職場、生産性の高い仕事の遂行の視点から、部署内業務の管理、部署を跨いだ業務の調整を行います。

(2) 働き方の検討

育児部分休業や育児短時間勤務に加え、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、事務分担の見直しや応援体制を敷く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。

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。管理職は業務管理・調整を適切に行い、これらの休暇制度が取得しやすい環境づくりに努めます。

(1) 男性の育児のための休暇取得促進の取組

お父さんお母さん休暇について週単位の取得も可能とするなど、運用の見直しを検討し、取得率が低い男性の育児休業取得に繋げる取組を行います。

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

(2) 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。

(3) 非正規職員の休暇制度の周知と取得促進

非正規職員の休暇制度の周知を図るとともに，業務調整を行うなど休みやすい環境となるよう取り組みます。

(4) 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。

Ⅲ 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

目標 ○ 行政職の管理職における女性割合について25%をめざします。

取組 ○ キャリア形成に資するよう、性の別に関係なく、適材適所の配置を行います。