

湖北広域行政事務センター 特定事業主行動計画

令和元年9月1日策定

湖北広域行政事務センター管理者

I 総論

1 計画の目的

国による行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点である「仕事と生活の調和の推進という視点」、「仕事と子育ての両立の推進という視点」、「地域における子育ての支援の観点」等を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策・女性活躍推進対策を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し実施します。

2 計画期間

令和元年9月1日から令和8年3月31日まで

3 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の職員のほか、臨時職員等の非正規職員についても、法令や湖北広域行政事務センター(以下「センター」という。)の条例、規則、要綱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。

4 計画の推進体制

センターでは、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員のニーズを踏まえ、必要に応じ、その後の対策や計画の見直し等を行います。

5 計画の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第17条の規定により、実施状況や目標に対する実績等をホームページ等で公表します。

II. 現状把握と数値目標

女性職員の活躍と次世代の育成支援を推進するため、次のとおり目標を設定します。

項目内容	当初 (H28)	現状 (R2)	数値目標 (R8)
1. 全体職員における女性職員の割合	10.1%	15.0%	16%
2. 職員の一人当たりの超過勤務時間数	52時間/年	91時間/年	48時間/年
3. 職員の有給休暇（特別休暇を除く）取得率の向上	11日	10日	12日
4. 各役職段階に占める女性職員の割合 （正規職員/行政職）			
部長級	0%	0%	
課長級	0%	0%	
課長補佐級	0%	0%	
主幹級	0%	0%	
主査級	0%	0%	
主事級	33.3%	42.8%	

III. 具体的な内容

1 女性雇用の拡大と目標

令和8年度までに、全体職員における女性職員の割合を、平成28年度の実績（10.1%）より16%以上に引き上げます。

2 職員の勤務環境に関するもの

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の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。

2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 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促進について周知徹底を図ります。
- ② 父親が子どもの出生時に配偶者出産休暇（特別休暇。3日間）や育児参加のための年次有給休暇を取得できるように、職場において、業務分担等の支援体制を整え、休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課・各施設に通知・配布し、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について周知徹底を図ります。
- ② 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。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課・施設において業務分担の見直しを行います。
- ② 育児休業の取得促進のためには、職場の意識改革が必要なことから、庁議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、管理職も含め、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業をした職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、女性 100% 男性 20% となるように努めます。（目標達成年度：令和8年度）

4) イクボス宣言の推奨

構成市が進めるイクボス宣言をセンターにおいても推奨します。

5) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の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周知

- ① 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を制限する制度について周知徹底を図ります。
「育児・介護休業法第61条→ 1月24時間 1年150時間」

イ 定時退庁の実施

- ① 管理職による定時退庁の率先垂範を行い、定時退庁ができない職員がいる場合は、管理職等への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に効率的な事務遂行ができるよう、業務処理計画作成等の注意喚起を図り

ます。

- ② 会議・打合せについては、電子メールを活用するとともに、午後4時以降の会議は、原則行わないように努めます。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安は、平成31年4月の人事院規則の改正により、超過勤務を原則「月45時間以下、年360時間以下」とされていることから、この時間を超えないように努めます。
- ② 各課・施設ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課・施設については、管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その計画的な実行を図ります。
- ② 年次休暇取得促進のためには、職場の意識改革が必要なことから、庁議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、管理職も含め、職場の意識改革を行います。
- ③ 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や月曜日、金曜日など、休・祝日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 夏季休暇（5日）と併せた年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 子どもの予防接種実施日や学校行事における年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等を自粛します。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その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。

7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓

発を行います。

- ② 女性職員の相談に応じる、女性の管理職等による相談員の設置を検討します。
- ③ セクシャルハラスメント等の防止のための周知・検討等を行います。

3 女性職員の活躍推進に関するもの

将来の管理職候補の育成のため、やる気や資質を備えた若い職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図っていきます。