

仙北市特定事業主行動計画

平成28年3月30日
仙 北 市 長
仙 北 市 議 会 議 長
仙北市選挙管理委員会
仙北市代表監査委員
仙北市教育委員会
仙北市農業委員会
仙北市水道事業等管理者
仙北市病院事業管理者

1. 計画の趣旨

当市では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づいて「仙北市特定事業主行動計画」を平成18年3月（前期計画）と平成22年4月（後期計画）にそれぞれ作成し、平成26年度までを計画期間として、職員の仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい職場環境づくりを目指してきました。

その後、国において更なる次世代育成支援対策を推進するため、平成26年4月に次世代育成支援法の一部改正が行われ、次世代育成支援法の有効期限が平成37年度まで延長されました。また、平成27年8月には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。）が制定され、女性の職業生活と家庭生活との両立を図るための必要な環境整備を行うこととなりました。

そうした国の動きをふまえ、当市においても特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を作成しますが、次世代育成支援法と女性活躍推進法における目指すところは共通している部分も多いため、本計画は次世代育成支援法によるものと女性活躍推進法によるものを一体の計画として策定し、より一層の職場環境の整備を図ります。

なお、本計画は、前回策定した次世代育成支援法による計画及び女性活躍推進法第15条に基づいて、仙北市長、仙北市議会議長、仙北市選挙管理委員会、仙北市代表監査委員、仙北市教育委員会、仙北市農業委員会、仙北市水道事業等管理者、仙北市病院事業管理者の連名で策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

次世代育成支援法は平成 36 年度まで、女性活躍推進法は平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間の時限法ですが、本計画は、その前期期間として、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、仙北市長、仙北市議会議長、仙北市選挙管理委員会、仙北市代表監査委員、仙北市教育委員会、仙北市農業委員会、仙北市水道事業等管理者、仙北市病院事業管理者の各部局において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、課題のあったものについて、次のとおり目標を設定します。

1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

平成 32 年度までに、一般行政職における管理職の女性割合を、平成 27 年度実績 20.4%から約 5%引き上げ、25%以上にします。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立について

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、平成 27 年度実績 50%から 80%以上にします。また、育児休業や育児参加のための休暇等についても、必要なときに取得できるよう制度の周知を強化します。

3 長時間勤務関係について

(1) 市長部局ほか

- ① 平成 32 年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績、月 10.53 時間から、月 8 時間以下に縮減します。
- ② 平成 28 年度から平成 32 年度までの間、週に 1 回以上定時退庁する職員の割合を 70%以上にします。
- ③ 平成 32 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成 27 年実績 9.28 日から引き上げ、12 日以上にします。

(2) 病院事業

【市立角館総合病院】

- ① 平成 32 年度までに、一般行政職の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績、月 11.53 時間から、月 8 時間以下に縮減します。

- ② 平成 32 年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成 27 年実績 3.38 日から引き上げ、5 日以上にします。

【市立田沢湖病院】

- ① 平成 32 年度までに、一般行政職の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績、月 17.37 時間から、月 13 時間以下に縮減します。
- ② 平成 32 年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成 27 年実績 5.79 日から引き上げ、7 日以上にします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標、その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

1. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- ① 平成 28 年度から、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ② 平成 28 年度から、係長・課長補佐・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③ 年間一人一研修以上の参加を引き続き実施し、女性特有の研修へも積極的に派遣します。

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ① 平成 28 年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、年 1 回職員へ周知するとともに、グループウェアへも掲示し、常時閲覧できるようにします。
- ② 平成 28 年度から、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ③ 平成 28 年度から、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

3. 長時間勤務関係について

(1) 市長部局ほか

- ① 平成 28 年度から、新たに毎週月曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ② やむを得ず時間外勤務をする場合の、管理職による事前命令の徹底につい

て周知します。

- ③ 平成 28 年度から、取得目標を職員へ周知し、各課機関において毎月の年次有給休暇取得計画を作成するなど、各職員への徹底を図ります。

(2) 病院事業

【市立角館総合病院】

平成 28 年度から、管理職からも年次有給休暇の取得を奨励し、勤務調整を図り年次有給休暇を取得しやすい環境をつくります。また、自身や家族の誕生日には、年次有給休暇を積極的に取得できる雰囲気作りを醸成し、プライベートも大事にした職場づくりを推進します。

【市立田沢湖病院】

- ① 平成 28 年度から、管理職が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ② やむを得ず時間外勤務をする場合の、管理職による事前命令の徹底について周知します。医療職については、勤務内容の見直しを図り、時間外勤務の縮減に努めます。
- ③ 平成 28 年度から、毎月の年次有給休暇取得計画を作成するなどし、取得促進を図ります。また、医療職については、勤務シフトの調整を図り、取得率向上に努めます。

5. 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい職場環境づくりを目指すための取組

次世代育成支援法第 19 条に基づき、常勤職員を対象に次のような取組をします。

1 子育てに関する制度周知

仕事と子育ての両立を支援するために、子育てに関する特別休暇や育児休業などの制度を年 1 回以上周知します。

また、グループウェアに掲示し、いつでも職員が閲覧できるようにします。

2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ① 育児休業の取得により業務に支障が出ないように、人事異動または臨時職員の雇用による代替要員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

また、父親がもっと子育ての喜びや責任を実感できるよう、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、又は部分休業の取得を奨励します。そのために、制度の趣旨及び内容や休業期間中の経済的支援措置等について、職員に対して周知します。

- ② 所属長及び周囲の職員は、業務分担を見直し、育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業の積極的な取得を働きかけます。

3 時間外勤務の縮減

- ① 時間外勤務の縮減は、職場全体の課題です。時間外勤務の多い部署については、管理職等が状況を把握し、助言等を行います。所属長は、特に妊娠中の職員や小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（以下「子育て中の職員」という。）について業務分担を見直し、時間外勤務の縮減に努めます。
- ② 病院事業を除く各部局においては、月曜日を庁内一斉定時退庁日とします。退庁時間には一斉消灯とし、定時退庁を促進します。ただし、市民サービスに著しい支障が生じ、やむを得ず作業している部署を除きます。

また、定時退庁日にやむを得ず時間外勤務を命じた場合でも、当該部署の所属長は同一週内に定時退庁の日を設け、所属職員を定時に退庁させるよう促します。

4 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、職場全体の課題です。定期的に取得状況を確認し、取得率が低い部署については、管理職等から取得を促します。所属長は、特に妊娠中の職員や子育て中の職員が、年次有給休暇を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整備します。

5 妻の出産のための特別休暇の取得促進

妻の出産のため、その出産にかかる子ども、又は小学校就学の始期に達するまでの子の子どもを養育する場合は5日間（1時間単位で取得可能）、妻の出産のため入院、又は退院の付添い、出産にかかる入院中の世話及び子の出生届等を行う場合は2日間（1時間単位で取得可能）、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

6 子どもの保育及び看護を行うための特別休暇の取得促進

生後1歳に達しない子の授乳等の保育を行う場合は、1日2回それぞれ30分以内（一括して1日1回60分取得可能）、負傷又は病気の小学校就学の始期に達するまでの子の看護を行う場合は、一年（暦年）のうち5日間（1時間単位で取得可能）、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

7 子育てを行う女性の活躍推進

妊娠中の職員については、健康診査及び保健指導のために勤務しないことを承認し、その健康に配慮した業務分担を割り当て、職場全体でこれを支援する

ように努めます。

育児休業期間中の職員については、職場として定期的に連絡を取りあうとともに、育児休業終了に伴う職場復帰がしやすいよう配慮します。

育児休業から復帰した後は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないので、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援するなど、仕事と生活の調和の推進に努め、育児などの状況に配慮した人事管理をしていきます。

8 子育てに対する職場の理解

子育ての意義や大切さについて、職員の理解を深め、職場全体で子育てを支援する意識を高めるため、この計画書を各部署に配布するとともに、すべての職員が知りえるようにグループウェアへ掲示し、いつでも閲覧できるようにします。