

金ヶ崎町特定事業主行動計画

令和3年3月

金ヶ崎町 金ヶ崎町議会 金ヶ崎町教育委員会
金ヶ崎町農業委員会 金ヶ崎町選挙管理委員会

1 目的

この事業主行動計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また男女ともその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう、事業主としての立場から、その実現を図るための取組を推進することを目的としています。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

(次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度までの時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年度から令和7年度までの時限立法であり、本計画期間は同法の最終年度までとするもの。)

3 計画の推進体制

事業主として主導的に取組を進めるため、人事担当課を担当窓口とし、職員個々、管理職及び衛生委員会を通じて全庁的な推進を図ります。

4 取組にあたっての基本姿勢・基本的な役割

(1) 人事担当課

職員の仕事と子育ての両立を図る観点から、男性、女性職員とも子育てへの関わりを持ち仕事と生活の調和を実現すること、また、職員の総力発揮のため、個々の能力と組織力を活かすことのできる職場づくりが必要となっています。

本計画推進の担当窓口として、その仕組みづくりのために必要な環境整備について、次の基本的な役割のもと取り組みます。

基本的な役割

◇多様な働き方を実現する制度・仕組みの整備

◇制度・仕組みが的確に運用される職場環境の実現に向けた取組の推進

◇各段階に応じた人材育成の実施

◇町の全体の業務量と職員数のバランスを踏まえた職員（正規職員）の確保及び課・係体制の構築

(2) 管理職

仕事と生活の調和の推進及び職員の能力開発・発揮には、職場の適切なマネジメントが必要です。

職場内の良好なコミュニケーションを構築し、より一層、職員個々の状況やニーズを踏まえた指導育成、業務管理を推進していきます。

基本的な役割

◇職場の適切なマネジメント

◇働き方の率先垂範

◇職員の指導育成

(3) 管理職以外の職員

健康保持や業務能率向上の観点からも仕事と生活の調和を図ることを意識し、日頃からの事務の効率化や、必要な業務の見直しの意識を持ちます。

職場内の良好なコミュニケーションを構築し、チーム力の向上を目指します。

基本的な役割

◇生活と調和した働き方の実践

◇チーム力の向上

◇自己啓発の実践

5 行動計画

5-1 子育てしやすい職場環境づくり

(1) 制度周知

人事担当課が窓口となり、出産や育児に係る職員に対する支援制度（別紙1）の利用を促進するため、その制度について周知します。

- ・人事担当課：庶務担当者会議、本行動計画書及び desknet'sNEO（秘書職員係ポータル）、休暇、休業制度について周知します。

(2) 育児休業等の取得促進

職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体で環境・雰囲気づくりを整えていきます。

- ・本 人：出産や育児を迎える職員は、所属長と相談し、休暇・休業制度をどのような形で利用するかを検討します。
（男性職員も、配偶者出産休暇や育児休業を取得することができます。家族での子育ての役割分担を考えましょう。）
- ・所 属 長：本人から相談があった場合、出産までの勤務に係る配慮を行うとともに、出産・育児に係る休暇・休業制度を説明します。
休暇・休業中の業務運営の課内調整、また人事担当課との調整をします。
- ・人事担当課：人事担当課を窓口として相談を受けます。
要員については、代替要員（会計年度任用職員）の確保と併せ、長期的には町の全体の業務量と職員数のバランスを踏まえた職員体制（正規職員の確保）を構築していきます。

(3) 育児休業職員の復帰支援

休暇・休業後の円滑な職場復帰に向けて本人も職場とも協力する体制を進めます。

- ・ 本人：復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てます。
- ・ 所属長：本人の希望に応じて、休業中、業務復帰に向けた業務に関する情報提供を行います。
- ・ 人事担当課：休業期間中も身上調書等、必要に応じて状況把握を行います。
また、希望する者に対してEラーニング利用による休業中の研修機会の確保を検討していきます。
なお、復職にあたっては、休業後の職制上の地位が休業前により下回ることがなく、また本人の同意なく復職後直ちの派遣等を行わないものとします。

5-2 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり

(1) 時間外上限規制

「時間外勤務の上限規制に関する措置について（指針）（令和2年2月策定）」に基づき、職員一人ひとりが「有限時間意識」を持ち、効率的に日常の業務にあたるとともに、所属長においては業務の進行管理を行い、それぞれの立場から時間外勤務の縮減に向けた取組を行います。

- ・ 本人：担当業務はもちろん、日頃から業務改善の意識を持ち、係、課内で積極的に提案・改善・実施し、事務の効率化、業務の見直しを行います。
- ・ 所属長：特定職員に偏ることの無いよう課内業務をマネジメントするとともに、スクラップ&ビルドの徹底など業務改善を進めます。
- ・ 人事担当課：総合発展計画を基本として、業務と職員数のバランスを踏まえた機構や職員体制を構築していきます。

「時間外勤務の上限規制に関する措置について（指針）」に基づき、次のとおり取組みます。

- ①時間外勤務の上限（月平均30時間以下）
- ②勤務間インターバル（22時完全退庁）
- ③時間外勤務の事前把握・命令及び成果・時間確認
- ④水曜日のノー残業デー

5-3 その他職場環境整備

「金ヶ崎町の管理する施設等における受動喫煙防止対策に関する指針（令和元年金ヶ崎町告示第81号）」により、職員等が受動喫煙にならないよう施設環境を整えます。

また、「ハラスメントの防止等に関する基本方針（令和2年8月）」に基づき、ハラスメントのない良好な職場環境の創出に取り組めます。

5-4 人材育成の取組

「職員活躍指針（職員育成指針）（令和2年8月）」に基づき、職位に求められる役割を踏まえ、業務改善や自己啓発への取組等に対し、人事評価制度との関連整理のもと資質能力の向上に結び付けていきます。

- ①改善取組の評価
- ②自己啓発の促進
- ③教育配属職員に対するOJT指導
- ④業績とともに目指す職員像、職位に求められる役割の発揮状況を評価

6 女性の活躍推進に向けた取組

子育てと仕事の両立、あるいは退職し子育てに専念すること、これら子育てに対する各々の価値観に基づく選択は尊重され、どちらにおいても子育てに対する社会的役割は大切なことと考えます。

町においては、出産・育児に係る各種支援制度の整備と、本人の意思で仕事と子育ての両立を選択したいときに、それに寄り添える職場環境づくりをすすめていきます。また、男女ともその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるような職場の構築を目指していきます。

(1) 指導的地位に女性が占める割合

指導的地位に女性が占める割合として政府が先に掲げた「2020年30%目標」は、道半ばとして、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）において、令和7年度末までに目指す「成果目標」が見直し設定されました。

その「成果目標」において、【市町村職員の各役職段階に占める女性の割合について、本庁課長相当職は22%（令和7年度末）】となっています。

令和2年4月1日現在、町のその数値は20%であることから、引き続き30%を本計画期間（令和7年度末）までにおける目標値としつつ、男性・女性職員ともにその能力発揮ができるよう人物本位の登用を進めていきます。

<女性活躍推進に係る目標値管理指標>

管理職及び課長補佐職（行政職）の人数・男女比（R2.4.1 現在）

	男	女	計（人数）
全職員数	81人 64.8%	44人 35.2%	125人
課長職	12人 80.0%	3人 20.0%	15人
主幹・課長補佐職	12人 70.6%	5人 29.4%	17人

（金ヶ崎町一般職の職員の給与に関する条例第4条第1項第1号に規定する行政職給料表の適応を受ける者（ただし幼稚園教諭及び再任用職員を除く））