

真室川町特定事業主行動計画

令和3年3月25日
真室川町長
真室川町議会議長
真室川町教育委員会

1. 目的

本町は、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号。以下「次世代推進法」という。）及び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。）に基づき、職場で働く職員を雇用する立場である「特定事業主」として、男女に関係なく、全ての職員が仕事と家庭の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境を整備するため、平成27年4月に「真室川町特定事業主行動計画」、平成28年3月に「真室川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、目標達成に向け取り組んできました。

また、令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正により、地方公共団体の「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされたことに伴い、「真室川町障害者活躍推進計画」を策定することとします。

今回新たに策定する計画は、従来の「真室川町特定事業主行動計画」及び「真室川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に、「真室川町障害者活躍推進計画」を加え、3つの計画を一体化した新たな「真室川町特定事業主行動計画」として策定するものであります。

すべての職員が、この計画を共有し、職員が互いを思いやり、助け合いながら働きやすい職場環境の整備を推進します。

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日までの5年間とします。

3. 計画の推進等

本町では、組織全体で計画を着実に実施するため、本計画に基づく数値目標の達成状況及び取組の実施状況について定期的に点検・評価等を行います。

職員に対し、行動計画の周知徹底を図るために、啓発資料の作成・配布の実施等を行います。

4. 計画の内容

(1) 職員・職場の意識改革

仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現していくためには、業務の簡素合理化と効率化を進めることが重要です。そのために、課毎、職員毎に業務計画表を作成し、効率的な仕事を目指します。

一人の職員が特定の業務を抱え込むことは、場合により業務全体に支障をきたす原因になるため、より一層のワークシェアを推進します。また、日常業務のマニュアル化を図り、職員が職務上必要な技術と知識等を共有することで、スムーズな運営と処理を目指します。

さらに、現状の仕事の進め方を定期的に見直す機会を設け、継続的に事務の効率化と簡素合理化を進めていきます。

特に管理職員及び業務を整理する職員は、職場のリーダーとして、業務改革の推進を図るよう努めます。

恒常的な時間外勤務は職員の心身の健康及び福祉に深刻な影響を及ぼす可能性があり、また職場と家庭との両立を妨げるおそれがあるため、積極的に時間外勤務の縮減に取り組みます。

超過勤務の上限を1年につき360時間と定め、職員に上限を超えた時間外勤務をさせないよう努めます。

具体的には、定時退庁日を設定し、庁内LAN（行政イントラネット）等による注意喚起を図り、時間外勤務の命令については、公務運営上の必要があると認められる際に、管理職員及び業務を整理する職員が事前に事務内容を把握し、必要最小限にとどめるよう努めます。

- 数値目標**
- ・全職員の時間外勤務を1年当り360時間を上限とする。
 - ・月に60時間以上超過勤務を行う職員の割合を、令和2年度の実績（18.2%）より10%縮減し、16.3%以下にする。
 - ・常勤職員の平均超過勤務時間を令和2年度の実績（月9.5時間）より10%縮減し、月8.5時間以下にする。

(2) 休暇の取得促進

庁内LAN（行政イントラネット）や文書回覧等により、子育てに関する休暇・休業制度、勤務に関する制度等の周知を図ります。

各課の管理職員及び業務を整理する職員は、休暇計画表を作成することや業務予定を早めに周知することなどにより、年次有給休暇や夏季休暇等の計画的な取得を促進します。

また、子育て中の職員が子どもの急な発熱などの緊急時に、円滑に休暇を取得できるよう業務マニュアルの作成や文書管理の徹底を図るなど、業務に支障をきたさないように努めます。

- 数値目標** 年次有給休暇の取得率を、令和2年度の実績より10%以上増加させる。

(3) 妊娠・子育て中の職員への支援

妊娠・出産休暇中の職員や育児休業中の職員は、長期にわたって職場から離れているため、職場から孤立したような感覚や職場復帰への不安を抱く場合があります。所属所の管理職員をはじめとする周りの職員及び人事担当職員が、定期的に電話や文書等で職務の状況等を連絡することで、休暇・休職中の職員が職場復帰しやすい環境づくりを推進します。

管理職員及び人事担当職員は、人事異動等に際し、職員が安心して職務に就けるよう、可能な限り子育ての状況等に応じた人事上の配慮を行います。また、部署内の職員配置によって子育て中の職員又は周りの職員の負担が増える場合等は、臨時的な代替職員を確保するなどしてスムーズな業務運営を図ります。

妊娠、子育て中又は育児休業を取得しようとする職員は、人事及び職場環境上の配慮を迅速に行うため、管理職員及び人事担当職員に速やかに申し出ることとします。

育児休業や子の看護休暇等は、男性職員の取得率が低い現状にあります。男性職員が積極的に子育てに参加できるよう職場全体で支援するとともに、利用できる制度の周知を徹底し、利用促進を図ります。

- 数値目標**
- ・育児休業の取得率を、女性職員は100%維持、男性職員は令和7年度までに国の数値目標同様30%以上とする。
 - ・出産時における男性職員の特別休暇取得率を100%とする。

(4) 女性職員の活躍の推進

職員全体に占める女性職員の割合が増加していることから、今後ますます女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し、活躍することが必要となってきます。

女性職員の活躍の場を広げていくためには、組織全体でこれまで以上に、職場内や職場外での研修をはじめとした能力の向上を図るための取組に加え、様々な部署や業務への配置とあわせ、人事評価の評価結果を活用するなど、意欲の向上を図るための取組が必要です。

数値目標 一般行政職の正職員における女性職員数の割合

	令和2年度	令和7年度
管理的地位職の女性職員数の割合	11.8%	左記水準以上
課長補佐相当職の女性職員数の割合	33.3%	左記水準以上
主査相当職以上の女性職員数の割合	36.0%	左記水準以上

(5) 障がい者活躍推進に向けた取組

障がい者の雇用を推進し、法定雇用率の達成を目指すことはもちろんですが、募集・採用方法や職場環境の整備、また職員の意識の醸成等、障がいのある方が働きやすい職場を作るための取組を推進します。

障がい者雇用推進者として、総務課長を選任し、障がい者職業生活相談員として、人事担当係長以上の職員を選任します。

障がい者職業生活相談員に選任された職員は、労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

新規採用時や任期の更新時等定期的に面談を行い、障がい者の能力や希望を踏まえ、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかを点検し、必要に応じて検討を行います。

障がい者である職員から相談があった場合は、必要な配慮の有無を検討し、継続的に必要な措置を講じます。

募集・採用にあたっては、次の取り扱いは行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・就労支援機関に所属・登録している等の条件を設定すること
- ・特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること。

国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達を進捗等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場を拡大します。

数値目標 障がい者実雇用率を法定雇用率以上とする。