

弟子屈町特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度)



はじめに

わが国において急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法に基づき、国及び地方公共団体は一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間にわたり、集中的・計画的な取り組みを推進してきました。

しかしながら、依然として少子化の流れが続いていることから、次世代育成支援対策への取り組みをさらに充実させる必要があるとして、法の有効期限を10年間延長する等の内容を盛り込んだ法の一部改正が行われました。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき女性活躍推進の基本的な方針が示され、その具体的な施策について計画を策定することとされました。

当町におきましては、平成17年3月に「弟子屈町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期、平成22年度から平成26年度までを第2期計画と位置づけ、様々な次世代育成支援対策に取り組んできたところです。

更に、このたび、「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法の期限が10年間延長（平成27年度～平成36年度）されたことに伴い、女性活躍推進計画を盛り込んだ、『第2次弟子屈町特定事業主行動計画 前期計画』（平成27年度～平成31年度）を策定しました。

少子化が進んでいる中、次世代育成支援や女性の活躍の重要性はますます高まっています。職員誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりに取り組みます。

平成28年3月

弟子屈町長
弟子屈町議会議長
弟子屈町選挙管理委員会
弟子屈町代表監査委員
弟子屈町農業委員会
弟子屈町教育委員会

1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1項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)第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員の要望に即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2. 計画期間

法改正により、有効期限が10年間延長されました。国が定めた「行動計画策定指針」では概ね5年間で前期としています。本町では、平成27年度から平成31年度を前期計画期間とします。

3. 計画の推進体制

計画の効果的な実施にあたり、各部局における安全管理担当者を構成員とした弟子屈町特定事業主行動計画策定推進委員会を中心として、次世代育成支援対策に関する職員研修や情報提供を実施し、行動計画内容の周知や啓発を行います。

なお、本計画は、委員会において年度ごとの計画実施状況を監査・点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には見直し時期の到来を待つことなく計画を見直します。

4. 具体的な内容

I. 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 職員に対する制度等の周知

- ・母性保護、育児休暇、特別休暇及び超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
- ・庁内イントラネット等を通じて次世代育成支援対策の制度内容や活用のあり方などに関する最新情報等を職員に提供します。
- ・初任者研修等の職員研修を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。
- ・各種制度を利用しやすい雰囲気作りを推進し、職員が具体的な行動へ移すための意識高揚を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・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等の制度について、さらに周知を図ります。
- ・該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図ります。
- ・弟子屈町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成13年弟子屈町条例第3号)及び規則(平成13年弟子屈町規則第10号)によって定められている深夜勤務及び

時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤時間緩和、保育（授乳等）時間など制度の適切な利用を促進します。

(3) 育児休業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

- ・育児休業等に関する資料を管理職や職員に通知・配布し、制度を周知するとともに、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・希望する職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ・研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
- ・職場内の人員配置等によって、育児休業等を取得しようとする職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ・地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）を受け、職員の育児休業等に関する条例（平成4年弟子屈町条例第15号）において昇給などが定められていますが、育児休業の内容の改善については、国の動向を見守りつつ、処遇面での不安解消に向けて今後検討を進めることとします。

イ 育児休業からの円滑な職場復帰

- ・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を行います。
- ・育児休業後においても課内業務分担等を検討し、復帰職員の仕事と子育てについて職場全体での支援を図ります。
- ・育児休業からの円滑な職場復帰のため、各課等から当該職員の担当業務に係る情報や、勤務条件の変更等に係る情報を必要に応じて提供します。

○以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を男性職員20%、女性職員100%とします。

(4) 育児等を行う職員への早出遅出勤務の適用

- ・小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う職員へ、公務の運営に支障がない範囲で早出遅出勤務を推奨し、公務能率の向上と福祉の増進を図ります。

(5) 男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

- ・男性職員の育児参加のための特別休暇（配偶者出産休暇、子の看護のための休暇等）について制度の周知を図るとともに、特別休暇及び年次休暇の取得を推進し、男性職員が育児に参加しやすい環境の整備に努めます。

(6) 事務の簡素合理化の推進

- ・事務の簡素合理化について、業務量そのものを見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化など更なる取組を推進します。

(7) 超過勤務の縮減

- ・毎週水曜日をノー残業デーとし、電子メールによる呼びかけを行います。

- ・各所属長は、定時退庁を率先して行い、特にノー残業デーにおける時間外勤務については、その緊急性、必要性について十分検討して行います。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限について制度の周知を図ります。
- ・計画的な事務管理により、超過勤務の減少を図ります。
- ・人事担当は、各職場の超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握して管理職等に報告し、管理職等の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ・管理職等に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数については、60時間以内に収めるよう努めます。

(8) 休暇取得の促進

- ・職員が年間の有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ・人事・労務管理を徹底し、休暇の取得促進に向けた職場の意識改革を行います。
- ・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業務において相互応援ができる体制を整備します。
- ・国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努め、職場全体での支援体制を整備します。

○このような取組を通じて、年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合を平成26年21.7%(平均8.5日)から平成31年25%(平均10日)へと増加させます。

(9) 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

- ・男女共同参画の推進とともに、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等の防止について全職員を対象とした研修会を開催します。

(10) 職場における禁煙対策を推進し、健康に配慮した措置を講じます。

II. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施するよう努めます。
- ・運転免許証所持者が、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修へ参加しやすいように配慮します。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯

活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・子どもたちの職場見学・体験を積極的に支援します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する研修会等の情報提供を行います。

Ⅲ. 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性採用比率の向上

- ・採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。

○採用試験からの採用者に占める女性の割合について、30%以上とするよう努めます。

(2) 女性職員の管理職登用推進

- ・女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ・人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の管理職登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。

○管理職に占める女性の割合が20%程度となることを目標とします。