第2次 宝達志水町
特定事業主行動計画

《目次》

はじめに

I 総論

1. 行動計画期間
2. 計画の推進体制

II 具体的な内容

1. 出産・育児に関する勤務環境について
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (2) 父親の育児参加機会の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - (4) 育児休業中の職員に対するスキルアップ
2. ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進について
 - (1) 超過勤務の縮減
 - (2) フレックスタイム制の導入
 - (3) 年次休暇等取得の促進について
3. 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
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (3) 子どもとふれあう機会の充実
4. 女性活躍推進法に基づく事項
 - (1) 女性職員のキャリア形成と能力開発
 - (2) 女性職員の管理職の登用

はじめに

年々少子化が進んでいる我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として【次世代育成支援対策推進法】が制定された。

今般、【次世代育成支援対策推進法】の有効期限が10年間延長されたことに伴い、当町においても特定事業主行動計画の見直しを行った。

全ての職員が性別を問わず、働きながら子育てを実現することができる環境を整えていくことが課題であり、子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を認識し、理解し、助け合い、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しながら、仕事と子育ての両立が図れるよう、引き続き職場全体で取り組んでいくこととする。

また、今後は、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、複雑多様化するニーズに応えるには、これまで以上に女性の視点や価値観が求められてくる。現時点において女性は比較的、出産や育児、介護等のライフイベントに伴い時間的な制約を受けることが多いが、そのような状況においても、その経験や能力を十分発揮できる環境づくりが大切である。

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、豊かで活力ある社会の実現を実現するため、平成37年度までの時限立法として制定された【女性活躍推進法】に基づき、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していくこととする。

業務が多様化、高度化し、先行きが不透明な社会情勢の中で、私たちが取り巻く環境も厳しさを増していますが、職員一人ひとりがこの計画に関わっていくことを認識し、個々の能力を最大限発揮するとともに、子どもたちの健やかな成長を、お互いに助け合いながら見つめていきましょう。

平成28年2月

宝達志水町長
宝達志水町議会議長
宝達志水町教育委員会
宝達志水町選挙管理委員会
宝達志水町代表監査委員
宝達志水町農業委員会

I 総論

1. 行動計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年度から平成36年度までの10年間とする

女性活躍推進法に基づく事項に関しては、平成28年度から平成37年度までの10年間とする

2. 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策および女性職員の活躍を効果的に推進するため、各課等における課長補佐および、宝達志水町職員組合員を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する
- ② 次世代育成支援対策および女性職員の活躍に関することについて、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する
- ③ 仕事と子育てや介護の両立等について、相談・情報提供を行う窓口の設置および当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う
- ④ 本計画については、進捗状況や達成状況を検証し職員ニーズ等を踏まえたうえで3～5年を目途に行動計画策定・推進委員会において、その後の対策の実施や計画の見直しを行うものとする

Ⅱ 具体的な内容

1. 出産・育児に関する勤務環境について

(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、特別休暇等の制度について周知を図り、積極的に取得できるよう配慮する

【平成17年度から実施（一部平成27年度から実施）】

- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要があれば業務分担の見直しを行う

【平成17年度から実施】

- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人より申し出があった場合、超過勤務を命じないこととする

【平成17年度から実施】

- ④ 妊娠中の職員に対して、職員駐車場の優先的割当てを行うなど通勤に配慮する

【実施目標年度：平成28年度】

(2) 父親の育児参加機会の促進

- ① 妻の出産に伴う特別休暇について周知を図る

【平成17年度から実施】

- ② 子の看護休暇及び父親の育児参加休暇について周知を図る

【平成17年度から実施（一部平成27年度から実施）】

- ③ 男性の育児休業及び部分休業について周知を図り、積極的な取得を促進する

【平成17年度から実施】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配置し、制度の周知を図る

【平成17年度から実施】

イ 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う

【平成17年度から実施】

ウ 希望する職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う

【平成17年度から実施】

② 管理職員および職員の意識改革

ア 管理職員は部下の子育てを職場全体で支援していくという意識を持ち、子育てに関わる職員が安心して休暇を取得できるよう職場の雰囲気づくりに努める

【実施目標年度：平成28年度】

イ 固定的な性別役割分担意識（例えば、子育ては母親の仕事だというような意識）の是正を行い、性別に関わらず子育てを行う職員を職場全体で応援する

【実施目標年度：平成28年度】

③ 人事面における配慮

ア 育児休業等取得の申出があった場合は、休業により業務に支障をきたさないよう、業務分担の見直しを行うなどして職員が安心して育児休業等を取得できるよう配慮する

【平成17年度から実施】

イ 業務分担の見直しをしてもなお、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図る

【平成17年度から実施】

(4) 育児休業中の職員に対するスキルアップ

- ① 育児休業中の職員に対しても、町職員研修や自治研修センター等で実施される研修の案内を行い、希望する職員には受講を認め、スキルアップやキャリア形成支援を行う

【実施目標年度：平成28年度】

育児休業等の取得率について

以上の取組みを通じて、

育児休業等取得率	男 性	：	30 %	
	女 性	：	90 %	を目標とする

【実施目標年度：平成30年度】

2. ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進について

(1) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員および要介護者を介護する職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度について周知を図る

【平成17年度から実施】

- ② 全庁一斉ノー残業デーを設けるほか、2週間に一度のノー残業デーを各課（室）単位で設ける

【実施目標年度：平成28年度】

- ③ 所属長は部下の時間外勤務状況を把握し、特定の職員のみが時間外勤務をすることがないように指導するとともに、必要があれば業務分担の見直しを行う

【実施目標年度：平成28年度】

- ④ 職員間の業務に関する情報共有を図ることで、他職員への支援・協力を積極的に行う

【実施目標年度：平成28年度】

(2) フレックスタイム制の導入

- ① 職員の意欲や士気の向上、効率的な時間配分による公務能率の向上を目指す

【実施目標年度：平成30年度】

- ② 適切な公務運営を確保しつつ、時間制約のある職員を含む男女すべての職員が十分な能力を発揮できるよう勤務時間の柔軟化を図る

【実施目標年度：平成30年度】

(3) 年次休暇等取得の促進について

- ① 職員は業務に関する情報等を共有し、お互いに年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める

【実施目標年度：平成28年度】

- ② 所属長は部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、部下に対して計画的な年次休暇の取得を指導するとともに自らが積極的に年次有給休暇を取得することとする

【平成17年度から実施】

- ③ ゴールデンウィーク、年末年始、土日、国民の祝日や夏季休暇との組み合わせによる連続休暇の取得を促進する

【実施目標年度：平成28年度】

- ④ 子どもの授業参観などの学校行事および家族の誕生日や記念日など家族と過ごす時間をもつために年次有給休暇を活用するよう呼びかけることとする

【実施目標年度：平成28年度】

年次有給休暇の取得について

以上の取組みを通じて、職員一人当たりの平均取得日数が12日となるようにプラス4日の年次有給休暇を取得することを目指す

【実施目標年度：平成28年度】

3. 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

職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

【平成17年度から実施】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア 地域ふれあい教室、少年自然体験教室など町が主催する活動に対し、子どもが積極的な参加をできる体制を確立する。

【平成17年度から実施】

イ 子どもが参加する地域の活動に支援する。

【平成17年度から実施】

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が極力参加できるよう配慮するとともに、専門分野を活かした指導を実施する。

【平成17年度から実施】

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について通知等による呼びかけを実施する。

【平成17年度から実施】

イ 職員は地域における交通安全街頭指導へ参加をする。

【平成17年度から実施】

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等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する。

【実施目標年度：平成28年度】

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

【平成17年度から実施】

4. 女性活躍推進法に基づく事項

(1) 女性職員のキャリア形成と能力開発

- ① 出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けられることも多いことから、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、部署や業務への配置をできる限り考慮する

【実施目標年度：平成28年度】

- ② 女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進する

【実施目標年度：平成30年度】

(2) 女性職員の管理職の登用

- ① 能力や適性を公正に判断したうえで女性職員を管理職に登用し、政策・方針決定の場への参画を促す

【実施目標年度：平成32年度】

女性管理職の登用について

以上の取組みを通じて、

女性管理職の登用率 30% を目指す

【実施目標年度：平成32年度】