

与論町特定事業主行動計画

与 論 町

(平成 28 年 3 月)

特定事業主行動計画

I はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され引き続き特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。また、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「法」という。）が平成27年9月4日に公布され、平成28年4月1日に施行されることに伴い同法第15条に基づく特定事業主行動計画を合わせて策定するものです。

本町においては、これまで行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成と地域における子育て支援を推進するため、平成17年3月に「与論町特定事業主行動計画」を策定し、これまで見直しを行いながら、職員が働きやすい職場環境づくりのため各種施策に取り組んできました。

これまでの取組により、職場の雇用環境が整いつつありますが依然として、子どもが健やかに生まれ、育てられる社会が実現したとまでは言いがたい状況を踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるような職場、女性職員が活躍できる職場として数値目標を挙げて支援していくため与論町特定事業主行動計画を策定しました。

本行動計画は、子育てをしやすい職場の環境づくり、女性職員が活躍する職場を推進するための方策や目標を定め、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあい、さらに女性が活躍できる職場にすることにあります。

そして、この計画を通じた取組みが、ひいては、町内における職場環境の変革につながることを願うものです。

1 目的

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、女性が活躍し、職員が仕事と子育ての両立を図りながら、職員のニーズ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ため、本行動計画を策定し、公表することとしました。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策や組織全体で女性職員の活躍を効果的に推進するため、各課（局）における担当者を構成員とした行動計画策定推進委員会を設置し、本計画に基づく取組の状況・点検・評価等を行う。
- ② 次世代育成支援対策に関する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 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・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 啓発資料の作成・配布・研修・講習の実施等により行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- ⑥ 女性職員の出産・子育てなど個々の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランの作成を行う。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(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徹底を図る。（職員の勤務時間、休暇等に関する条例・施行規則等）
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有休休暇取得促進（例えば、7日間程度）について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等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

- ① 育児休業等に関する資料を各課（局）に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進

が図れるよう周知を行う。

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。
- ④ 男性職員の育児参画を組織として積極的に進める。

(本町：H27 年男性の育児休暇取得 0%)

- ⑤ 育児休業に伴い育児休業中の職員の業務遂行に支障があるときは、任期付採用、臨時的任用制度を活用し適切な代替要員の確保を図る。

イ 育児休業等体験談等に関する支援

- ① 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ② 男性職員の育児参画を組織として積極的に進める。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議の場において定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、安心して休業できるよう休業期間中、職場や当該部署に関する情報提供を行う。
- ② 復職時における上司等からの育児休業期間中の業務の動き等の説明を行う (OA 研修等)。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職員は、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を男性 10%、女性 80%を目標とする。(平成 15 年 3 月 14 日少子化対策推進関係閣僚会議決定目標値)

(本町：H26 年～27 年女性育休取得率 100%)

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、庁内放送及び庁内ネットワークを利用した注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に整理できるものについては廃止する。
- ② 会議・打合わせについては、極力庁内ネットワークを活用する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号において、1年間の延長限度時間は360時間とされている。）」）。
- ② 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ③ 各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。

オ その他

- ① 長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施する。
- ② 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、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、前年度より1日でも増加させるための周知を図る。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 家族の記念日や学校行事、子どもの予防接種日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取

得促進を図る。

- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。
- ⑤ 職員の年次有休休暇（付与日数の6割）、夏期休暇の完全取得を100%、週休日・祝日を含めた連続休暇の割合80%以上を目標とする。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 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

「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第15条第3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に基づく特定行動計画の策定に係る内閣府（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、各課（局）において女性職員の活躍に関する状況を把握し次のとおり目標を定める。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合、50%とする。
- ② 平均して継続年数の男女の差異、20%を目標とする。
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間、10時間を目標とする（ $12 \times 10 = 120$ 国の360の1/3）
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、25%を目標とする 平成27年度は19%
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合、32%を目標とする。

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

- ① 外部から来訪者の多い公共施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 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のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する（市町村行動計画に積極的に参加する）。

イ 子ども体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報を収集提供し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に公共の敷地や施設を提供する。
- ③ 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。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転手に対し、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の受講を支援する。

エ 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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。
- ③ 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。

(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のヒントとなる家庭教育に関する情報の提供を行う。