

剣淵町特定事業主行動計画

平成28年4月

剣淵町・剣淵町議会・剣淵町教育委員会・剣淵町農業委員会

第1章 総論

1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に関する特定事業主行動計画を一体的に策定し、職員が仕事と生活の調和を図りながら、性別にかかわらず職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、これまで以上に活躍できるよう環境を整備することを目的とする。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法については、平成36年度まで、女性活躍推進法については、平成37年度までの時限立法ですが、この特定事業主行動計画については、平成28年度から平成31年度までの4年間を前期の計画期間とする。

3. 計画の推進体制

(1) 計画の策定・推進

この計画は、職員衛生委員会において行動計画案を策定し、課長会議等において決定する。この計画の推進にあたっては、職員衛生委員会が進捗状況を検証し、必要に応じて職員ニーズを確認し、その後の対策や計画の見直し、その結果を課長会議に報告することにより、職員へ周知する。

所属長（課長、事務局長、事務長の課長職）は、本計画に関し職員の意識向上や環境整備を行い、本計画の推進に努めるものとする。

(2) 職員に対する研修・情報提供・相談対応

本計画に対する研修・情報提供等を実施するとともに、職員からの相談窓口を設置する。

(3) 計画の公表

次世代育成支援推進法と女性の活躍推進法に基づき、計画の取り組み状況を町ホームページで毎年公表する。

第2章 具体的な内容

1. 次世代育成支援に関する事項

(1) 出産や育児に係る諸制度の周知

任命権者は、母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている既存の特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経

済的支援措置に関し、職員に情報提供を行う。

(2) 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。

また、妊娠中及び出産後1年間を経過しない職員からの申し出があった場合には深夜業務及び時間外勤務を命じないこと、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務を制限することに配慮するものとする。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

任命権者は父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援に対する「出産補助休暇・育児参加休暇」を周知し、所属長は対象職員に対し当該休暇取得の促進に努める。

所属長は、父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇を取得できるよう配慮する。

以上の取り組みを通じて、平成31年度までに出産補助休暇取得率100%、育児参加休暇取得率20%を目標とする。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による意識の向上と育児休業等の取得しやすい職場環境の整備に努める。

① 育児休業及び部分休業等の周知

任命権者は、育児休業及び部分休業に関して情報提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済支援等について周知徹底を図る。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員からいつ育児休業等の申し出あった場合でも業務に支障が生じることがないように日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者は、上記(1)～(3)の取り組みに加え、特に配偶者が妊

娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、当該職員に対し、希望により相談窓口において育児休業等の制度・手続きについて説明を行うなど男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

④ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、所属職員の妊娠又は配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があったときは、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて任命権者に対して代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者はその確保に努める。

(5) 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもとふれあう時間を奪うだけでなく時間外勤務による過重労働は職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。時間外勤務を縮減するために、時間外勤務に対する再認識や事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る。

時間外勤務の縮減の取り組みを通じて職員の1年間の超過勤務時間数は、平成31年度までに人事院指針等で定める上限目安時間である360時間未満の達成に努める。

① 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者は、時間外勤務縮減の取組みの重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、業務改善に向けた助言を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに所属職員の時間外勤務の状況を常に把握する。

② 定時退庁の促進

任命権者は、定時退庁ができない職員の多い所属を配慮し、適切な方策を検討し改善に努める。

所属長は、定時以降の会議や打合せをできるだけ控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

③ 事務の簡素合理化

所属長は、定例・恒常的業務の効率化を図り、時間外の縮減に努める。

④ 職員の健康管理の強化

任命権者は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、過去の健康診断結果等を参考に必要に応じ保健指導を実施するなど職員の健康管理に配慮する体制の充実に努める。

(6) 休暇取得の促進

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもとふれあう時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものである。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図る。

① 年次有給休暇の計画的取得

所属長は、所属職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備するとともに所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

② 家庭の事情による休暇

所属長、子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得に配慮する。

③ 連続休暇等の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

以上のような取組を通じて平成31年までに年次有給休暇の休暇の平均取得日数を12日以上とする。

(7) 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り組み

① 意識啓発

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消するための情報提供するなど、職員に対する意識啓発を行う。

② 各種ハラスメントの防止

男女がともに働きやすい職場環境を築くため、職員全体による研修等において各種ハラスメントの防止の意識啓発を行う。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効果的な業務運営や職場づくりに向けてとられた行動については人事評価において適切な評価を行う。

(9) その他次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るために特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職

場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みに終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割を担うものとする。

本町においても特定事業主として立場での取り組みを推進するほか、剣淵町次世代育成支援行動計画で取り組むことができる事項は検討するなど、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

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、丁寧な対応などソフト面からのバリアフリーに努める。

② 子ども・子育てに関する地域活動

子どもが参加する地域の活動等への職員の積極的な参加を推進する。

③ 子どもとふれあう機会の充実

職場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が参加できるように配慮する。

2 女性活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

① 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジをするため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、研修の充実とともに、適材適所の人事配置に配慮し、本計画に掲げている目標の達成に努める。

② 家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っている現状からも、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠である。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にも有効と考えられることから男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、職員に対しても意識啓発の取り組みを進める。また、男性の育児休暇等の取得推進についても、男性の育児休業取得可能者の意向等を把握し、本計画に掲げている目標の達成に努める。

③ 時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることもある。また、共働き世帯等の増加により、今後、男性職員の家事・育児への参加が重要視されると考えられる。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要である。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へとシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の

充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現に努める。。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

- ① 職員採用に係る女性の受験者数・採用者数を増やすため、平成31年度までに、女性の占める割合をそれぞれ50%以上にすることを目標とする。
- ② 平成31年度までに、女性の課長補佐相当職以上の管理職の割合を40%以上、係長相当職は50%以上にすることを目標とする。
- ③ 平成31年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合が10%以上になることを目標とする。
- ④ 女性職員の平均勤務年数は、平成31年度までに15年以上を目標とする。