

## 第2次飯南町特定事業主行動計画

飯南町  
飯南町議会議長  
飯南町教育委員会  
飯南町選挙管理委員会  
飯南町監査委員  
飯南町農業委員会

### 1 (目的)

急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、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。本町においては、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とした「飯南町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を行うことができるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を推進してきました。

今般、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成37年度まで延長されたこと、そして平成28年度から平成37年度までの10年間を計画期間とする「女性活躍推進法」が成立したことに伴い、「飯南町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

今回の第2次計画は、既存の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で示された新しい対策の方向性や課題・推進目標等も考慮しながら、職員一人ひとりが父親や母親としての責任と役割を果たし、仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の整備に向けた取り組みとともに、「女性活躍推進法」にもとづき、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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、良好な職場づくりを実現した行動について、人事評価において反映をさせていくため策定するものです。

### 2 (計画期間)

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成37年度まで、

また女性活躍推進法は平成 28 年度から平成 37 年度までの時限法ですが、本計画は、平成 27 年度から平成 32 年度までの 6 年間を計画期間とします。

### 3 (計画の推進体制)

次世代育成支援対策および女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、勤務に対する検討委員会において年度ごとに検討します。必要に応じて対策の実施状況や計画の見直しを行うこととします。

### 4 (職員の勤務環境を整える体制づくり)

#### (1) 制度の周知

全職員に対し次世代育成支援対策に関する研修・講習等の開催、啓発資料の作成・配布、行動計画の内容周知、情報提供を実施します。また、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

#### (2) 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ります。
- ② 出産に関わる特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ③ 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ります。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ⑤ 妊娠中の職員及び 3 歳未満の子のある職員が請求した場合、超過勤務及び深夜残業をさせてはならないことの周知徹底を図ります。

#### (3) 子どもを望む職員への配慮

- ① 健康に配慮し、業務分担の見直しを行い、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。
- ② 本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

### 5 (育児休業取得の促進)

#### (1) 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい環境づくり

① 育児休業及び部分休業制度の周知

育児休業等に関する資料を各課に通知・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について周知徹底を図ります。また、機関紙等の発行により、育児休業の取得手続や経済的な支援等についてお知らせし、希望者に対しては個別相談に応じていきます。

② 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等体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、職員に情報提供をしていきます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行い、復職時にはOJT研修等を実施します。

※OJT研修・・・実際の仕事上において教育訓練を行うこと。

(2) 育児休業取得時の業務分担の見直しと代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。内部の人員配置等によっても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、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。

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

子どもの出生時における父親の育児参加休暇（5日）、妻の出産休暇（3日）等の特別休暇や年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、該当者に休暇制度の周知徹底を図り、休暇取得の積極的な働きかけを行います。

② 育児休業を取得しやすい環境づくり

管理職は、子どもの出生を控えた男性職員に対して育児休業等の制度について個別に説明し、意向を確認した上で、希望者が取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(4) その他

早出、遅出出勤又は時差出勤を行っている職場に対しては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るようにします。

また、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育

児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組みを行います。

このような取組を通じて、平成 32 年度までに育児休業等の取得率を、男性 13%、とすることを目標とします。(女性職員については既に 100%取得を達成)

## 6 (超過勤務の縮減)

(1) 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を制限する制度について周知徹底を図ります。

(2) ノー残業デーの実施

① 毎週水曜日と金曜日をノー残業デーに設定し、庁内 LAN により注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

② 巡回指導等による定時退庁の実施徹底を図ります。

③ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、定時退庁ができるよう指導を行います。

(3) 事務の簡素合理化の推進

① 超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しを行い、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、代替的廃止できるものは廃止します。

② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務上限の目安時間を年間 360 時間とし、全職員に対し超過勤務縮減のため注意喚起を行います。

② 課ごとの超過勤務の状況を、人事担当課等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

③ 人事担当課は、課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特により多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に対する意識の徹底を図ります。

④ 月間の超過勤務時間が 24 時間を経過した段階で、管理職・

職員が十分協議したうえで副町長に改善内容を報告するとともに、副町長は業務執行改善について必要に応じ指導・助言を行う業務等改善報告制度を実施し、超過勤務の抑制を図ります。

- ⑤ 週休日等に勤務する必要がある場合は、原則として週休日の振替を行うこととします。

このような取り組みを通じて、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360時間の達成に努めます。

## 7 (休暇取得の促進)

### (1) 年次休暇の取得促進

- 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ります。
- ② 管理職会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員へ注意喚起を行います。
- ④ 各部署において、計画的な年次休暇促進を図ります。
- ⑤ 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します。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 国民の休日や夏期休暇と合わせ、年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 勤続25周年のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- 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います。

### (3) 子どもの看護を行うための特別休暇等の取得の促進

子どもの看護や予防接種のための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%取得できる環境を作ります。

### (4) 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研

修を活用して、職員のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

(5) 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率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

このような取り組みを通じて、職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数を15日以上とすることを目標とします。

8 (子育て中の職員に対する人事異動に対する配慮)

人事異動を命じる場合、当該職員からのヒヤリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

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)

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

10 (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、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーへ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

① 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、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データベース化し、職員の積極的な参加を支援します。また、子どもが参加する学習会等の事業において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

公用車の運転に対し、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とともに、

交通事故防止について呼びかけを実施します。

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します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施します。

(4) 学習機会の提供等による家族の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講習会等の実施や情報の提供を行います。

11 (女性活躍推進法に関する事項)

(1) 女性の採用の拡大

女性の採用を拡大するため、広く広報媒体を使って、採用試験の通知をし、採用する職員の女性の割合を50%とします。

(2) 各種審議会、委員会での女性委員の人数増加

各種審議会や委員会での女性の委員の人数を各会の50%とします。

(3) 女性管理職の登用拡大

女性管理職の登用を全体の20%とします。