

吉賀町特定事業主行動計画

平成27年3月

(平成28年3月改訂)

吉 賀 町

目 次

はじめに	1
I 総論	1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	2
(1) 行動計画策定・実施委員会	2
(2) 研修・講習、情報提供等の実施	2
(3) 担当者の配置	2
(4) 行動計画の内容の周知徹底	2
(5) 対策の実施や計画の見直し	2
(6) 教育委員会の教育職員	2
II 具体的な内容	2
1 職員の勤務環境に関するもの	2
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3
(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等	3
(4) 超過勤務の縮減	4
(5) 休暇の取得の促進	4
(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	5
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	5
(1) 子育てバリアフリー	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
(3) 子どもとふれあう機会の充実	6
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	6
おわりに	6

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、急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境の変化の中で、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ことを目的に作られたものです。

国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

さらに近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。

これらの法律により、国の各府省や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、自ら職員の子どもの健やかな育成や、女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいくことが定められました。

この「吉賀町特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法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事業主行動計画として、吉賀町の職員を対象に策定したものです。

吉賀町を取り巻く状況は、高齢化や経済の停滞を背景に、行政に対する住民ニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化しています。厳しい財政状況等の中で、また、限られた人材で、これに応えていくことは決して容易ではありませんが、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職場の皆さん一人ひとりが、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助け合い支え合っていきましょう。

そして、この計画を通じた取組みが、ひいては職場環境の変革につながることを願っています。

I 総論

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、職員のニーズに即した次世代育成支援対策と女性が活躍できる職場の環境整備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す。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法が改正され、施行期間が平成36年度まで延長されました。又、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年4月から平成38年3月ま

での時限法です。吉賀町では平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間で第1期計画期間とします。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画実施委員会

次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍の推進対策を効果的に推進するため、次に掲げる者を構成員とした「吉賀町特定事業主行動計画実施委員会」を設置します。

- ・ 副町長 1名
- ・ 総務課長
- ・ 労働安全衛生担当者（総務課職員）
- ・ 町行動計画担当課長及び担当者（保健福祉課職員）
- ・ 男女共同参画担当課長及び担当者（税務住民課職員）
- ・ 町社会教育担当教育次長及び担当者（教育委員会職員）
- ・ 保健師 2名
- ・ 職員代表（組合代表を兼ねる）2名

(2) 研修・講習、情報提供等の実施

管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。

(3) 担当者の配置

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います。

(4) 行動計画の内容の周知徹底

啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

(5) 対策の実施や計画の見直し

本計画の実施状況については、各年度毎に、特定事業主行動計画策定・実施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ります。

(6) 教育委員会の教育職員

教育委員会の教育職員は、業務の特殊性から、基本的に島根県が策定する計画を踏まえ、できるかぎり町計画との融合を図りながら取り組んでいくこととします。

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や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。

- ② 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うとともに、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します。
- (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇等取得の促進
- 子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度について周知徹底を図り、子どもの出生時における休暇等の取得を推進します。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ① 育児休業制度等の周知
- ア 育児休業等の制度（取得手続きや経済的支援等）について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。
- イ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。また、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ② 育児休業等体験談に関する情報提供
- 育児休業等経験者から、直接、該当職員に情報提供を行います。
- ③ 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ア 育児休業等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います。
- イ 庁議等の場において、担当部署から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います。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や必要な情報の提供等を行います。
- イ 復帰直後の職員に対して、休業期間中の制度改正等についての研修を行うこととします。
- ⑤ 育児休業等に伴う代替要員の確保
- 部署内の人事配置等によって、育児休業等を取得中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

以上の取組を通じて、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%、育児休業等の取得率を男性30%、女性100%とします。

《目標達成年度：平成31年度》

(4) 超過勤務の縮減

① 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

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の周知徹底を図ります。

② 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日には、庁内放送等による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。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ア 各職員が業務処理計画表を作成し、効率的な事務遂行を図ります。
- イ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等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、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

④ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ア 超過勤務の上限設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を検討します。
- イ 管理者は、常に、超過勤務縮減について注意喚起を行います。
- ウ 超過勤務縮減の取組みの重要性について、意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配付や超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて、意識啓発を図ります。
- エ 超過勤務の多い職員に対して、必要に応じて健康指導を実施する等により超過勤務の縮減に対する意識付けを行います。

⑤ その他

職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。

以上の取組を通じて、各職員の1年間の平均超過勤務時間数について150時間程度に減少させます。

《目標達成年度：平成31年度》

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ア 職員が年間の年次休暇取得日数を設定し、その確実な実行に努めます。
- イ 管理者等は、庁議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底し注意喚起を行い職場の意識改革を行うとともに、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ウ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、部署内においては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。
- エ 研修、会議等の日程や時間設定に配慮し、年次休暇の取得推進を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と週休日を組み合わせた年次休暇の取得、祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得等の取得促進を図ります。
- イ 子どもの学校行事、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等における年次休暇の取得

促進を図ります。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の促進

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ります。

以上の取組みを通じて、全ての職員が、最低でも月に半日以上年次休暇を取得できるようにします。

《目標達成年度：平成31年度》

(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

- ① 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います。
- ② 女性の管理・監督職に対して、相談体制の整備に取り組みます。
- ③ 各年齢層別の研修やハラスメント等防止のための研修会を通じ、意識啓発を行います。

以上の取組みを通じて、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を10%以上とします。

《目標達成年度：平成31年度》

2 その他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 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い、施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行います。
- ② 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
 - ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動等への職員の積極的な参加を支援します。
 - イ 子どもが参加する地域の貢献活動に敷地や施設を提供し、学習会等の行事においては職員が専門分野を活かした指導を実施します。また、要請に応じて小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 交通事故防止について綱紀粛清通知による呼びかけを実施します。

イ 公務に関し自動車運転を行う者に対し、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

① 子どもを対象とした職場見学を希望に応じ実施します。

② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施します。

③ 各種レクレ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、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。

3 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

採用試験における女性受験者数の増加に向け、女性が活躍できる職場であることを積極的に周知します。

(2) 臨時・非常勤職員

臨時・非常勤職員について、必要な業務研修等を実施します。

おわりに

この計画を実施することにより、吉賀町が「みんなで支えあう育児」「女性が活躍できる社会」の重要性を強く認識し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられ、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりにこれまで以上に貢献できることを期待しています。