

結婚や子育てに夢や希望をもてる 職場の実現に向けて



海士町特定事業主行動計画

海 士 町 長

海 士 町 議 会 議 長

海士町選挙管理委員会

海 士 町 農 業 委 員 会

海 士 町 教 育 委 員 会

I 総論



1 目的

海士町では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下、「次世代法」という。）に基づき、平成 17 年 3 月に「海士町特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境の整備に向けて職場を挙げた取組を推進してきました。

職員一人ひとりが、男女を問わずその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として、子育てや介護、家事などの家庭での責任をきちんと果たしていくことが一層重要になってきており、子育てを行う職員が、職業生活と家庭・地域生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが求められています。

そして、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（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体で取り組んでいくことが更に求められているところです。

このため、既存の次世代法に基づく行動計画を改定し、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づく一体の特定事業主行動計画として「海士町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と生活の調和を図りながら、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の整備に向けた取組の推進を図ることとします。

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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 本計画の実施状況については、各年度ごとに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。

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。
- 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、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

- ① 父親が子供の出生時、離島交通機関等の移動も考慮し7日間休暇を取得できるよう事前に職場環境を整える。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。



(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

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制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 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し出があった場合、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 会議等の場において、人事担当課長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う。

ウ 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、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。

② 復職時における研修等を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部署内の人員配置等によって、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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、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。

(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を図る。

イ 定時退庁日等を設定するなど、超過勤務の縮減に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 新たな事務事業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上実施し、併せて、既存の事務事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

② 会議、打合せについては、極力電子メールによる会議資料の事前配布等により会議時間を短くするなど効率的に行う。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務の上限を年間360時間とし、積極的な取り組みを行う。

② 部署毎の超過勤務の状況を把握できるようにし、経営会議にて縮減へ向け経営改善する。

(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 経営会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職

場の意識改革を行う。

- ③ 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 月・金と休日を組み合わせて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」の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次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。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

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

- 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意識啓発を行う。
- ② セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。

(7) 人事異動における配慮

人事異動を命ずる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。



2 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れるよう、応接対策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 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 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られることができるよう、地域住民等の自主的な防犯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

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。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 採用試験の女性受験者の拡大

女性の採用を拡大するため、広く広報媒体を使って、採用試験の周知をし、女性受験者の増大を図る。

(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%とする。

(3) 女性管理職の拡大

一般職員の管理職に占める女性の割合を12%以上とする。

