

大泉町特定事業主行動計画

～職員みんなで支えあい、働きやすい職場にしよう！～



平成28年3月

はじめに

急速に進む我が国の少子化問題に対し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに育まれる環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主などの様々な主体が社会全体でこの問題に取り組むことを目的に、10年間の時限立法として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律により、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、「特定事業主行動計画」の策定が求められました。本町におきましても、この法律の趣旨に基づき、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定し、様々な施策に取り組んできました。

しかしながら、仕事と子育ての両立について、事業主において引き続きよりいっそうの取組の推進が必要であるとして、「次世代育成支援対策推進法」が10年間延長されたことから、本町においても、これまでの取組を検証し、新たに計画を策定するものです。

さらには、将来の労働力不足が懸念されている中、女性の力を最大限に発揮していくことが重要であるとして、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。国・地方公共団体においては、女性が個性と能力を十分に発揮し、希望に応じた働き方を実現できるよう、「特定事業主行動計画」の策定を義務づけ、着実に女性活躍推進の取組を進めることが求められています。

こうしたことから、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、本町ではこれまでの特定事業主行動計画を見直し、事業主として、男女全ての職員が各自のライフステージにあわせて仕事と家事・育児・介護等の家庭生活の両立が図れる職場環境づくりに取り組むこととし、ここに「特定事業主行動計画」を定めます。

平成28年3月31日

大 泉 町 長
大 泉 町 議 会 議 長
大 泉 町 選 挙 管 理 委 員 会
大 泉 町 代 表 監 査 委 員
大 泉 町 公 平 委 員 会
大 泉 町 農 業 委 員 会
大 泉 町 教 育 委 員 会

1. 計画の位置づけ

この特定事業主行動計画は、次世代育成対策推進法第19条並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律第15条に基づき、策定するものです。

これまでの特定事業主行動計画（子育て支援プラン）に基づく実施状況や効果について検証・見直しを行い、新たに女性の活躍推進についても取組を進めるため、平成28年度から平成32年度を計画期間とし、この行動計画を定めます。

2. 計画の推進

計画を推進するため、各任命権者はこの計画を職員に周知するとともに、仕事と家庭生活の両立を図るための情報提供・個別相談等を行います。

また、所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に啓発するとともに、職員みんなで支え合い、仕事と家事・育児・介護等の家庭生活の両立が図れるような職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

さらに、人事担当は、各年度ごとに本計画の実施状況を把握し、各種取組の効果について点検・評価を行います。

～職員の皆さんへ～

仕事と家事・育児・介護等の家庭生活の両立には、職員お互いの理解と協力が必要不可欠です。職員皆さんの温かいご支援ご協力をお願いします。

特に、育児又は介護を行っている職員は、様々な事情で突発的に休暇等が必要になります。周りの職員のサポートに感謝し、普段から同僚の理解が得られるように努めましょう。

3. 計画の具体的な内容

具体的な取組内容については、「次世代育成支援」「女性活躍推進」のどちらの分野に関わる取組か、それぞれ明らかにします。

■子育てがしやすい職場環境の実現に向けて

(1) 各種制度の職員への周知

次世代育成支援

女性活躍推進

母性保護、育児休業、育児短時間勤務、特別休暇、時間外勤務の制限など、出産・育児等に関する各種制度について情報提供を行い、利用しやすい環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

次世代育成支援

女性活躍推進

ア 母親・父親になることが分かった職員は、早めに職場の上司、同僚や人事担当にそのことを伝え、その後の業務分担等が円滑に行えるようにします。

イ 母親・父親になることを申し出た職員に対し、関係する休暇等の制度や出産時における給付等の経済的な支援措置について、個別に説明を行います。

ウ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、状況を十分見極めながら、職場内の業務分担の見直しを行うこととします。

また、当該職員に対し周囲の職員が配慮を行えるような職場の雰囲気づくりを図ることとします。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

次世代育成支援

女性活躍推進

子どもが生まれた時に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）や経済的な支援について、個別に説明するとともに、所属長に対し、出来る限り当該職員が特別休暇や年次有給休暇を連続で取得できるように働きかけます。

【目標】 ・制度が利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」の取得割合を、平成26年度・27年度実績値「83.3%」より引き上げ、平成32年度までに「90%」とします。

・「育児参加のための休暇」の取得を積極的に促し、平成26年度・27年度の実績値「0%」より引き上げ、その取得割合を平成32年度までに「10%」とします。

・男性の育児休業取得率を平成26年度・27年度の実績値「0%」より引き上げ、その取得割合を平成32年度までに「10%」とします。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

次世代育成支援

女性活躍推進

ア 育児休業の取得手続や育児休業手当金の支給等の経済的支援など、該当する職員に対し、関係する制度等について個別に説明するとともに、育児休業を申し出た職員の業務内容の見直しを行うなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。

所属長は、育児休業等の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行い、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

イ 子育てには男性の分担が不可欠であり、配偶者が育児休業中であっても育児休業・育児短時間勤務・部分休業をすることができることから、男性職員が育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくりに努め、育児参加を行うよう周知します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、所属長や

周りの職員は、必要に応じてメール等を利用し、休業中の職員に対し、職場や業務等の情報提供を行うものとします。

エ 所属長は、所属内の人員配置や業務分担の見直し等を行っても、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、代替要員の確保に努めます。

(5) 異動における配慮

次世代育成支援

女性活躍推進

子育て中の職員に対しては、子育ての状況等について情報を収集し、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

■仕事と家庭生活（家事・育児・介護等）の 両立に向けて

(1) 時間外勤務の縮減

次世代育成支援

女性活躍推進

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもを育てている職員又は要介護者の介護を行っている職員は、業務処理上著しく困難である場合を除いて、深夜勤務及び時間外勤務について制限等を申し出ることができることから、制度の周知を図り、所属長は育児又は介護を行う職員の退庁時間等に配慮することとします。

イ 所属長は、時間外勤務の縮減に向けてリーダーシップを発揮し、所属職員の時間外勤務の実態把握、業務量そのものの見直し、年間を通じた業務量の平準化などのさらなる取組を推進します。

ウ 定時退庁日（ノー残業デー）には、職員に定時退庁を促し、所属長は所属職員が一斉定時退庁しやすいよう、率先して実践するものとします。

エ 職員は、長時間労働を前提としない働き方を実践し、各自が普段から事務の簡素合理化を考え、業務改善を行い、効率的な事務遂行による時間外勤務の縮減に努めるものとします。

オ 会議・打合せ等については、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うように心がけるものとします。

カ 職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図るものとします。

【目標】 このような取組を通じて、時間外勤務の1月あたりの平均時間数について、平成26年度の1人あたり実績値「8.5時間」から1割以上縮減し、平成32年度までに「7.6時間」とします。

(2) 休暇の取得の促進

次世代育成支援

女性活躍推進

ア 年次有給休暇の取得の促進

① 年次有給休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、事務能力の向上に資するものであるという意識を周知するため、幹部会議等の機会を通じて年次有給休暇の取得について、職員一人ひとりの意識啓発を促すようにします。

また、所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に年次有給休暇が取得できるように配慮し、自らも率先して取得するように努めます。

② 職員の休暇の取得状況を確認し、取得率が低い所属の所属長に対しヒアリングを行った上で、取得率の向上を促します。

イ 連続休暇の取得の促進

① 土日・祝日・夏季休暇と合わせた年次有給休暇の連続取得について、職員に対し取得啓発を行い、取得率の向上に努めます。

② ゴールデンウィークやお盆期間等における週休日と休日に挟まれた日の会議の開催について、自粛を行うよう周知します。

ウ 子どもの看護休暇・短期介護休暇等の取得の促進

子どもの看護休暇や短期介護休暇等について周知するとともに、取得を希望する職員の所属長に対し、当該職員が取得できるよう配慮を促します。

【目標】 このような取組を通じて、年次有給休暇の取得率について、平成 27 年実績値「18.1%」から、月 1 日以上取得するよう働きかけ、平成 32 年までに「31.6%」とします。

～職員皆さんへ～

お互いが気兼ねなく休暇を取得することができるように、普段から計画的に業務を行いましょ。急な休暇や休業でも困らないように、業務のマニュアルやフロー図などを作成することにより「業務の見える化」を行い、普段からお互いの業務内容が分かるようにし、職場全体でフォローできるような体制作りを心掛けましょ。

■女性職員の活躍推進に向けて

女性活躍推進

(1) 女性職員の登用及び採用

管理監督職を対象にした研修の実施や、将来の管理職登用を見据えた人材育成などを通して、女性職員の管理職（課長職以上）の登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

また、職員の採用については、男女の性別に関わらず、引き続き公正な選考採用を行っていきます。

【目標】 このような取組を通じて、女性職員の管理職登用率について、平成 27 年度実績値「7.3%」を、平成 32 年度までに、国における第 4 次男女共同参画基本計画の目標値「20%」とします。

4. 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員に対し、より親切的な応接対応等を促します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な参加を促します。

また、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、交通事故予防について職員に対し綱紀粛正通知による呼びかけを実施するとともに、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呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員が参加するレクリエーション等については、家族が参加できるような事業を引き続き実施するよう職員団体に働きかけます。

また、地域のレクリエーション活動を実施する際は、子どもを含めた家族全員が参加できるような事業となるよう、関係部署に配慮を求めます。

(4) 育児等に関する情報提供等

職員に対し、家庭における子育てのヒント等に関する講座・講演会等の情報提供を行います。

～職員の皆さんへ～

子どもを連れて来庁者が気兼ねなく手続きができるよう、授乳室への案内や動き回る子どもたちへの目配り等、配慮した対応を心掛けましょう。

学校のPTA、地域の育成会や公民館活動などに参加し、子どもを含めた地域との交流を図り、地域全体で子育てを行えるような地域づくりに積極的に参加しましょう。

この計画は、育児だけでなく、介護や病気等、ほかの休業にも共通し、それらを支援するためには、「職場全体で取り組む力」が必要です。仕事と生活のバランスは、それぞれのライフステージで異なりますが、決して一人で行えるものではありません。この計画の実施により、全ての職員にとって「働きやすい職場」となるように協力していきましょう。