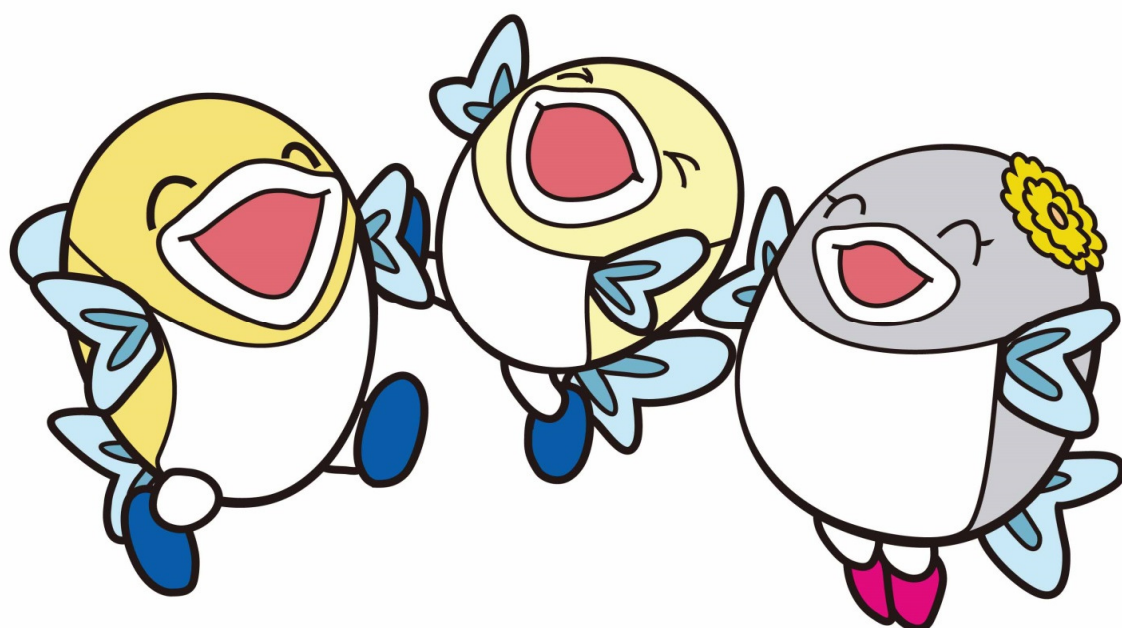


輪之内町特定事業主行動計画

～仕事と生活の調和・女性の活躍推進～

[平成27年度～平成31年度]



輪之内町

目 次

I	総論	
1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
II	具体的な内容	
1	職員の勤務環境の整備に関する事項	1
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	1
	(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	2
	(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環境の整備等	2
	(4) 保育施設の充実等	3
	(5) 超過勤務の縮減	3
	(6) 健康面の配慮	4
	(7) 休暇の取得の促進	5
	(8) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正	5
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
	(1) 子育てのバリアフリー	6
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
	(3) 子どもとふれあう機会の充実	7
3	女性活躍推進法に関する事項	7
	(1) 女性採用比率の向上	7
	(2) 女性職員の登用推進	7

輪之内町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

この計画は、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の規定に基づく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、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を目指します。

更には、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、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員のニーズに即した次世代育成支援対策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。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度の5年間とする。

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に定める各項目の実施については、子育てを行う職員を含めた全職員の理解を得ながら取り組むものとする。

合わせて、この計画を効果的に推進するため行動計画の実施状況や職員のニーズの調査を行い、推進にあたっての課題の検討や実施に向けた取り組みを行う。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するとともに、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮するため、次の取り組みを行う。

- 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する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知する。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しをする。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて超過勤務を原則として命じないこととする。

⑤ 子育て中の職員に対しては、職場全体で育児を応援する雰囲気の醸成に努める。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

妻の就労の有無に関わらず男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行う。

① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇の取得も促進する。

② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇の取得も促進する。

③ 休暇を取得することについて、理解が得られやすい職場の雰囲気の醸成に努める。

(3) 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下、「育児休業等」という。）を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進めるとともに、特に男性職員の育児休業等の取得を促進するため、次の取り組みを行う。

① 男性職員の育児休業等の取得促進

ア 男性職員も育児休業等を取得できることについて周知する。

② 育児休業等の周知

ア 育児休業等に関する制度を周知する。

イ 育児休業の取得手続や休業期間中の経済的な支援等について情報提供を行うとともに、随時相談に応じる。

ウ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明する。

③ 育児休業等の充実

ア 配偶者が育児休業している職員についても、育児休業等ができることについて周知する。

イ 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業ができることについて周知する。

④ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業等の取得の申し出があった場合、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行う。

イ 課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し職場の意識改革を進める。

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう、次の取り組みを行う。

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場の情報提供を行う。

イ 職場復帰に際して、研修及び業務説明等の必要な支援を行う。

⑥ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

ア 育児休業を取得した職員の業務を遂行することが困難なときは、職員の配置換えによりその業務を処理する。

イ 職員の配置換えが困難な場合は、任期付採用及び臨時的任用制度の活用により代替要員を確保する。

◆ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を女性職員は現状の100%を維持し、男性職員は20%(出産休暇の取得を含める。)の達成に努める。

(4) 保育施設の充実等

① 保育所等の広域入所等、既存の保育制度について周知する。

② 子育てを行う職員の支援策の充実について検討を行い適切な対応をとる。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限を周知す

るとともに、これまでの労働時間短縮の取り組みを更に進めるため、次の取り組みを行う。

① 深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員について、深夜勤務及び超過勤務の制限を周知する。

② ノー残業デイの実施（一斉定時退庁日等の実施）

ア 通知文書又はメール等によりノー残業デイを周知及び啓発するとともに、所属長が定時退庁を率先垂範することで職場の意識改革を進める。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 定例・恒常的業務に係る事務処理については、マニュアル化を一層推進する。

イ O A化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置、年間を通じた業務量の平準化を推進する。

ウ 新たな業務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することとし、合わせて既存の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よう努める。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各所属ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職の超過勤務の縮減に対する認識を徹底する。

イ 超過勤務の命令及び超過勤務の取扱いについて、管理職に対し適正な運用を周知をする。

ウ 所属長は超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、職員の超過勤務の縮減についての認識を徹底する。

◆ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間あたりの時間外勤務時間数については、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努める。

(6) 健康面の配慮

職員が健康、かつ、仕事と子育てが両立するよう、次の取り組みを行う。

- ① 超過勤務が多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導を徹底する。
- ② 関係機関が実施する健康相談（メンタルヘルスセミナーを含む。）等の活用について周知する。

(7) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次の取り組みを行う。

① 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

ア 課長会議等の場において定期的に休暇の取得を促進し、職場の意識改革を行い年次休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努める。

イ 管理職が職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

ウ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる事務処理体制を整備する。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの予防接種日や授業参観日等、子どもの行事における年次休暇の取得を促進する。

イ 国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得を促進する。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間等における公式会議の開催を自粛する。

- ◆ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間あたりの年次休暇の取得については12日以上を取得を目標とする。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

ア 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気の醸成に努める。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

職員が職場優先の考え方を改めるとともに、仕事と子育ての両立が図られ、かつ、男女共同参画が推進されるよう、次の取り組みを行う。

- ① 男女共同参画を推進する研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら家庭や地域社会に参画できるよう意識改革を進める。
- ② 固定的な男女の役割分担意識等を解消するための意識改革に努める。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てのバリアフリー

- ① 各施設において乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドやキッズコーナー等の設置を計画的に行うとともに、適切に管理する。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(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 子どもが参加する地域の行事や活動に敷地や施設を提供する。

イ 子どもが参加する各種学習会等において、要請があった場合に職員が専門分野を活かして講師やボランティアリーダーとして参加することを支援する。

② 子どもを事件や交通事故から守る活動の実施や支援

ア 子どもの事件の予防については学校PTAや地域の防犯活動、交通事故予防については関係機関と連携して取り組むこととし、職員に積極的な参加を呼びかける。

イ 交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修について、職員に積極的な参加を呼びかける。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 子どもを事件・交通事故から守り、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青少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかける。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① ノー残業デイ及び家庭の日(第3日曜日)は、『家族ふれあいの日』として職員に周知する。
- ② 運動会や地域活動等への参加については、子どもを含めた家族全員で参加するよう呼びかける。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性採用比率の向上

- ① 採用試験からの採用者については、保育士等の専門的な職種を除き男女間で偏りがないよう努める。
- ② 採用時の配置は、これまで以上に男女間で偏りがないよう努める。

(2) 女性職員の登用推進

- ① 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。
 - ② 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないよう配慮する。
- ◆ 以上のような取り組みを通じて、管理職員の女性割合が20%以上となるよう努める。