

第2期遊佐町特定事業主行動計画(前期計画)

(平成28年3月31日策定)

遊 佐 町 長

遊 佐 町 議 会 議 長

遊 佐 町 農 業 委 員 会

遊 佐 町 教 育 委 員 会

総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、遊佐町長、遊佐町議会議長、遊佐町教育委員会委員長、遊佐町農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の次世代育成支援対策法に関する内容については、平成23年7月1日から平成27年3月31日までを特定事業主行動計画後期計画（以下「前計画」という。）として位置づけ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を推進してきた。

本計画は、次世代育成支援対策法に基づく前計画の推進経過を踏まえつつ、女性活躍推進法に関する行動計画を一体として策定することとし、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とする。

（平成28年4月1日から平成33年3月1日）

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う委員会を設置する。
- 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 「第2次遊佐町男女共同参画計画」等の趣旨を踏まえ、関係課と連携して取組を推進していく。

4 次世代育成に係る具体的な内容

1. 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 職員に対する情報の提供について

- 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。

- (2) 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、重要な回覧文書や通達等の送付等を行う。
 - ② 復職時における面談及び研修等を実施する。

- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、勤務分担の見直し等の配慮を行う。
 - ② 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。
 - ③ 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徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - ④ 保育園等の早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、配慮して勤務時間を割り振る。

- (4) 男性職員の育児参加のための休暇等の取得の促進
 - ① すべての男性職員が取得できる、配偶者出産休暇及び育児休業等を周知し、取得促進を図る。
 - ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた臨時の応援体制をつくるよう努める。

上記の取組を通じて、制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取組の重要性とそれを支える制度を理解することを目指す。(目標達成年度：平成33年度)

- (5) 超過勤務の縮減に対する取組
 - ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務（及び深夜勤務）を制限する制度について周知徹底を図る。
 - ② 「ノー残業デー（定時退庁日）」を設定し、館内放送やグループウェア等で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う。
 - ③ 管理職員の指導による定時退庁の実施徹底を図る。
 - ④ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、当該部署の管理職員への指導の徹底を図る。
 - ⑤ 超過勤務の基準を周知し、遵守を図る。
 - ⑥ 総務課は、部署ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して当該部署の管理職員に報告し、管理職員の超過勤務

に関する認識の徹底を図る。

- ⑦ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等の指導を行い、健康面における配慮を充実させる。

上記の取組を通じて、超過勤務時間の月平均の5%減を目指す。

(目標達成年度：平成33年度)

参考：平成26年度超過勤務時間数(各月平均) (時)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
全職員	6.7	5.85	6.5	7.85	5.2	20.2
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	8.645	7.565	11	5.7	6.8	5.65

(6) 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の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。

(年次休暇の取得の促進)

- ① 課長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。
- ② 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 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。
- ④ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- 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の整備に努める。

(連続休暇等の取得の促進)

- ① 月・金と休日を組み合わせることで年次休暇を取得する、いわゆる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 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。
- ③ 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

(子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進)

子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、希望どおり取得できる雰囲気醸成を図る。

上記の取組を通じて、職員一人当たりの年次休暇の取得を対27年度比で20%増加させる。

(目標達成年度：平成33年度)

参考：年次休暇取得日数（一人当たり）

平成24年 9.1日

平成25年 9.4日

平成26年 8.5日

平成27年 9.4日

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

- ① 来庁者の多い庁舎において、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う。
- ② 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う。
- ③ 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を推進する。

(2) 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する資料等を収集し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に町有地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ④ 小中学校等の要請により職員を派遣し、特別授業等を実施する。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを行うとともに日頃より朝礼等での周知を図る。

(4) 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する。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

- ① PTAや少年団等の活動について、職員の積極的な参加の呼びかけを実施する。

- ② 各種行事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配慮する。

(6) 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、家庭における子育てやしつけに関する資料や、家庭教育に関する講座・講演会等の実施に関する情報の提供を行う。

5 女性の活躍推進に向けた取組

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、特に率先して取組むべきと思われるものについて掲げている。なお、町長部局をはじめ各事業主全部を合計した数値及び目標である。

(1) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度における育児休業の取得状況は以下のとおりとなっており、男性職員の育児休業の取得が進んでいない状況にある。

	取得率	平均取得日数	取得対象者数
男性職員	0%	0日	2人
女性職員	100%	356日	4人

(2) 男性職員の各種仕事と育児の両立支援制度の活用状況

平成26年度における男性職員の各種両立支援制度（配偶者出産休暇、子の看護休暇）の取得状況は以下のとおりとなっており、男性職員の制度の活用が進んでいない状況にあり、育児参加についての休暇は整備されていない状況にある。

	取得率	平均取得日数	取得対象者数	取得人数
配偶者出産休暇	100%	2日	2名	2人
育児参加休暇	制度なし			

6 女性職員の活躍の推進に向けた取組と数値目標

5 における状況を対して、次に掲げる取組を実施することにより各数値目標の達成を目指すものとする。

(1) 男性職員の育児休業取得率の向上に向けた取組及び目標

- ① 男性職員の育児休業取得に向けて適切な周知を行う。
- ② 男性の育児休業の取得には、休業からの復職に対する不安感が根づよいため、短期間の育児休業の取得を推奨する。

(目標) 計画期間において男性の育児休業の取得を平均取得率10%以上とする。

(2) 各種両立支援制度の利用拡大に向けた取組と数値目標

- ① 出産や育児を控える全ての職員に対して、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇）の活用促進や育児休業に係る給与等への影響に関する情報提供を行う。
- ② 平成33年度までに育児参加のための休暇を導入し、活用方法を周知する。

(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において100%を継続し、平成33年度までに育児参加のための休暇を導入する。