

# 北竜町特定事業主行動計画

## はじめに

急速な少子化が深刻な問題となる中で、次代の社会を担う子どもがすこやかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、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。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援を図るために行動計画を策定し、計画的に取り組んできました。

この「北竜町特定事業主行動計画」は、「職員の仕事と子育ての両立の推進という視点」「期間全体で取り組むという視点」など、次世代支援対策推進法第7条第1項及び助成の職業生活における活躍の推進に関する法律第7条第1項の規定に基づき、定められた行動計画策定指針を踏まえ、管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員等が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取組の推進を図るべく策定したものです。

このたび、女性活躍推進法の施行に伴い、平成28年度から平成32年度までを期間とした『北竜町特定事業主行動計画』を策定しました。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が重要であるという認識をもち、計画の推進を着実にやっていく所存です。

# 第1 総論

## 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項及び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）第7条第1項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、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、以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、職員の要望に即した次世代支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

なお、この計画は次の任命権者が連名で策定し、公表することとします。

北竜町長、北竜町議会議長、北竜町教育委員会、北竜町選挙管理委員会、北竜町代表監査委員、北竜町公平委員会、北竜町農業委員会

## 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年間とします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 計画の効果的な推進にあたり、北竜町特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下、「委員会」という。）で継続的に計画の進捗状況の確認をする。
- (2) 次世代育成支援対策に関する職員に対しての研修、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (4) 啓発資料の配付や研修会等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 行動計画の実施状況については、年度ごとに、委員会において把握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る。

## 第2 具体的な内容

### 1 職員に対する制度等の周知

- (1) 母性保護、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
- (2) 町内イントラネット等を通じて次世代育成支援対策の制度内容や活用のあり方などに関する最新情報等を職員に提供します
- (3) 初任者研修等の職員研修を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。
- (4) 職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます。

### 2 妊娠中およ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。

### 3 子育てにおける父親の休暇の取得の促進

- (1) 子どもの出生児に父親となる職員が取得できる特別休暇に、年次有給休暇を組み合わせるよう促進を図る。
- (2) 男性も育児に積極的に参加するよう、育児休業の取得促進を図る。

### 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業及び部分休業制度の周知
  - ア 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、冊子及び掲示板等での周知を図る。
  - イ 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) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成
  - ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

- イ 育児休業の取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。
- ウ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。

○以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を

男性職員 80%（出産休暇等を含む）

女性職員 100%

とします。（目標達成年度：平成32年度）

(3) 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、所属する職場の長は、休業期間中の広報誌や通知等の送付を行う。

イ 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

(4) 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

育児休業中や産前産後休暇中については、職員の適切な代替要員の確保を図る。

(5) その他

早出又は遅出勤務を行っている職場においては、保育所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

(1) 職場の業務状況により、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を制限する。

(2) 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁舎内放送及び電子メール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う。

イ 管理職員の所属職員への指導による、定時退庁の実施徹底を図る。

(3) 事務の簡素合理化の推進

ア 所属長は、事業ごとに業務処理計画表を作成し、効率的な事務遂行を図る。

イ 新たに事業を計画する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

ウ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

オ 一時的に業務量が増える職場は、時差出勤等を検討する。

#### (4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 副町長は、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、職員の健康管理を配慮した注意喚起を行う。
- イ 副町長は、各課等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、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ウ 各課等で、超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。
- エ 各課等で、年次有給休暇取得の拡大、時間外勤務縮減、定時退庁励行を進める責任者を定め、組織的な取組を推進する。

### 5 休暇の取得促進

#### (1) 年次有給休暇の取得の促進

- ア 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。
- イ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 各課等が業務計画を策定、周知することにより、職員個々の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- エ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務の相互応援体制を整備する。
- オ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- カ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- キ 職員1人当たりの年次有給休暇の取得を対前年度比で10%増加させる。

#### (2) 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、取得できる環境をつくる。

### 6 その他の取り組み

#### (1) 異動についての配慮

3歳未満の子を育児中の職員の異動について配慮する。

#### (2) 固定的性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、研修等による意識啓発を行う。

### 第3 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) 外部からの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トの設置等を計画的に行う。
- (2) 子どもを連れて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組を推進する。

#### 2 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- (1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への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敷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) 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。

#### 3 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- (1) 職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する情報提供を行います。

## 第4 女性活躍推進法に関する事項

### 1 女性の積極的採用

- (1) 採用試験からの採用について、女性の積極的採用に努めます。  
○概ね40%を目標とします。
- (2) 採用時の配置についてはこれまで以上に男女間で偏りがないよう努めます。

### 2 女性職員の登用推進

- (1) 女性職員を管理職員に積極的に登用します。  
○管理職員の女性の割合を30%程度とするよう努めます。
- (2) 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務めます。
- (3) 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します。