

興部町特定事業主行動計画

興 部 町

興 部 町 議 会

興 部 町 教 育 委 員 会

興 部 町 農 業 委 員 会

興 部 町 選 挙 管 理 委 員 会

興 部 町 代 表 監 査 委 員

平成28年3月

はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、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。

本町においては、職場における仕事と子育ての両立の支援を推進するため、平成17年10月「興部町特定事業主行動計画」を策定してきたところです。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、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5条の規定に基づき、平成27年9月25日にその基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、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ながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

1 計画期間

この行動計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とする。

2 計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、町教育委員会、町農業委員会、町選挙管理委員会、町代表監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連名により策定したものです。

3 子育てしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

【具体的な内容】

(1) 既存制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内グループウェア等を通じて制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

また、職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 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ための次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

○ 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇等の積極的な活用を促します。

○ 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ このような取り組みを通じて、特別休暇2日間以上の休暇取得率を100%とすることを目指します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 男性の育児休業等の取得促進

男性の育児休業等の取得促進のため、制度に関する理解を男性職員や職場全体で深めてもらうための資料配布や啓発に努めます。

② 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長は、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

男女別の育児休暇取得率

【育児休暇取得率】

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得可能職員数	3人	4人	5人	4人
うち取得者男性	0人	0人	0人	1人
うち取得者女性	3人	1人	3人	1人
取得率	100.0%	25.0%	60.0%	50.0%

※ このような取り組みを通じて、男性職員の育児休業の取得率を5%と、女性職員の育児休業の取得率を100%とすることを目標とします。

(5) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 定時退庁促進日の整備

一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、定時退庁の徹底を促します。

② 業務の見直し

新規業務等が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務の重要度や緊急性を精査し、重要度又は緊急性の低い業務については極力廃止又は簡素化に努めます。

また、定期的な打ち合わせ等を通じて、目標やスケジュール等についての認識を職員間で共有し、計画的・効率的な業務遂行を図ります。

所属長は、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、必要に応じて業務分担や人員配置の見直しを検討します。

③ 職場の環境整備

所属長は、定時以降の会議又は打ち合わせを控えるとともに、可能な限り率先して速やかに退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

特定の職員が休暇等により不在であっても、業務に主担当と副担当を置くなど、日頃から業務情報の共有化を推進し業務に支障が生じないように努めます。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

また、所属長は、年末年始、ゴールデンウィーク、お盆等の時期における各種会議の開催を自粛し、率先して年次休暇を取得するなど、職員が連

続休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

年次有給休暇の取得状況（平成 26 年 1 月～12 月）

※一般職のみ

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	取得率
2,726 日	629 日	70 人	9.0 日	23.1%

※ このような取り組みを通じて、年次有給休暇について、平均の取得日数を 12 日（30%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気の際には、子どもの看護のための特別休暇制度（年間 5 日間）や年次休暇を活用して、休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

5 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実現していくために、庁内横断的な推進体制を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある興部町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため、以下の取り組みを進めます。

（1）女性職員の管理職登用

女性職員の管理職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。

管理的地位にある職員に占める女性割合（各年 4 月 1 日現在）

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
管理職総数	23 人	24 人	25 人	25 人	25 人
うち女性	3 人	4 人	4 人	5 人	5 人
割合	13.0%	16.7%	16.0%	20.0%	20.0%

※ このような取り組みを通じて、女性職員の管理職登用については、20%以上を目指します。

（2）柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事や経験を積み

重ねることが重要であることから、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

また、スキルアップのため各種研修への参加を計画します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進していきます。

○ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域に貢献する子育て支援活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。