

次世代育成支援・女性の活躍推進

特定事業主行動計画

(第3期)

職場全体で
『仕事と生活の調和』
『仕事と子育ての両立』
を推進するために

乙部町長
乙部町議会議長
乙部町教育委員会
乙部町選挙管理委員会
乙部町代表監査委員
乙部町農業委員会

平成28年3月

次世代育成支援・女性の活躍推進特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

国が定めた行動計画策定指針の基本視点を踏まえつつ、職員の仕事と生活の調和を推進し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した勤務環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

内容については、基本的に前期間の行動計画を引き継ぐものである。

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（以下「女性活躍推進法」という。））が施行され、この法律に基づき、女性職員の活躍推進に向けて改善目標を達成できるよう役割を定め計画する。

次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指す。

行動計画策定指針における基本的視点を次のとおりとする。

- （１）職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- （２）職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- （３）機関全体で取り組むという視点
- （４）機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- （５）取組の効果という視点
- （６）社会全体による支援の視点
- （７）地域における子育ての支援の視点
- （８）女性職員の活躍に向けて取り組むという視点

2 計画期間

平成27年10月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法であったが、更に10年間延長されたため、新たな5年間を第3期として平成27年10月1日から平成32年3

月 31 日までの 5 年間を計画期間とする。(計画期間は、これまで同様 5 年間を一期とする。)

また、女性活躍推進法は、平成 38 年度までの時限立法であり、特定事業主行動計画については、平成 28 年 4 月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間を計画期間とする。

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、総務課が中心となり、各機関の担当者等が共通の認識の上で取り組むための体制を整える。
- (2) 職員のみならず、多様な任用・勤務形態が活用されている現状から非常勤職員等に対し、適時に次世代育成支援対策に関する情報提供等を行い、意識改革を図る。
- (3) 本行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、策定又は変更した行動計画については、適切な方法で職員に周知し、資料の配布や研修の実施等により意識啓発を行う。
- (4) 本行動計画の実施状況については、年度ごとに、各機関の担当者等が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。

4 点検及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく適切な方法にて公表する。また、毎年少なくとも 1 回、行動計画に基づく取組状況等を効果があったかどうか等点検し、その後に反映させるよう公表する。

II 具体的な内容

(前行動計画に基づき、平成 17 年度から実施している取り組みを継続し、充実・強化していく。)

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 妊娠・出産に係る特別休暇制度や出産に係る給付等の経済的支援措置についての周知
- ② 妊娠・出産に係る特別休暇を取得しやすい雰囲気の醸成
- ③ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し
- ④ 妊娠中及び出産後の職員に対する時間外勤務の原則禁止

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 配偶者出産休暇（出産に係る入院等の日から付添い等のため相当と認められる2日間）の取得の徹底

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知
 - ア 男性も育児休業等の取得を促進する。
 - イ 育児休業等の取得手続きや経済的な支援について情報提供を行い、周知を図る。
 - ウ 妊娠を申し出た職員や子どもが出生した男性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
 - エ 研修等において、育児休業等の制度説明を行う。
- ② 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、所属長はその都度業務分担の見直しを行い、応援体制を整備する。
 - イ 担当部署から適宜、育児休業等の制度の趣旨を周知し、上司、同僚、子育て中の職員本人という各立場において、すべての職員の意識改革を進める。
 - ウ 業務分担の見直しや職場内の応援体制によっても、育児休業中等の職員の業務を遂行することが困難なときは、育児休業代替任期付職員の配置等、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 所属課においては、育児休業中の職員に対して、休業期間中の共済だよりや福利厚生等通知の送付を行う。
 - イ 所属課においては、復職時に職場内研修等を実施する。

④ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発など円滑な職場復帰の支援、女性職員の相談にのり助言する等先輩職員のサポートにより、両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援する。

イ 管理職等を対象とした取組

- ・機関の長等による女性職員の活躍推進や職域拡大等による女性職員への多様な職務機会を付与すると同時に、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ・仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や管理職研修等を行う。

(4) 時間外勤務の縮減

① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の抑制

② 残業の抑制実施

ア 残業の抑制実施について適宜、注意喚起を図るとともに、管理職員は特に率先して定時退庁に努める。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課等が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 効率的な事務の遂行を図るよう、管理職員は各職員に対し指導を徹底するとともに、率先して事務の簡素化に配慮する。

イ 新たな事務事業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のうえ実施し、併せて既存の事務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ことを徹底する。

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を徹底する。

④ 時間外勤務の縮減をより一層進めるための取組

ア 「午後８時以降の時間外勤務命令の極力禁止」、「定時退庁」の遵守を周知徹底する。

イ 総務課等において、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の更なる促進

ア 子どもの予防接種実施日や授業参観日、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。

イ 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。

ウ 所属長は、職員が安心して年次有給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を整備する。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 職員に対する研修を通じて意識啓発を行う。

② セクシュアル・ハラスメント等防止のための研修内容の充実を図る。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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 子どもを連れた人も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・子育てに関する地域活動への参加の促進

① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

② 子どもの多様な体験活動の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

- ③ 子どもを交通事故から守るよう、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- 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 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占める女性の割合について、30%程度とするよう努める。
- ② 採用時の配置については、偏りが無いよう努める。

(2) 女性職員の登用の推進

- ① 管理職員の女性の割合として、30%程度とするよう努める。
- 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努める。
- 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、男女間に偏りが無いよう配慮する。

次世代育成支援特定事業主行動計画（第3期分）

平成27年10月 1日 策定

平成28年 4月 1日 改訂

〔参考〕

次世代育成支援特定事業主行動計画（前期分）

平成17年 4月 1日 策定

次世代育成支援特定事業主行動計画（後期分）

平成22年10月 1日 策定