

川根本町特定事業主行動計画

平成28年3月

川 根 本 町 長
川 根 本 町 議 会 議 長
川 根 本 町 教 育 委 員 会
川 根 本 町 選 挙 管 理 委 員 会
川 根 本 町 代 表 監 査 委 員
川 根 本 町 農 業 委 員 会
川 根 本 町 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会 委 員 長

I 総論

1 目的

川根本町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 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（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 15 条に基づき策定する計画であり、職員が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することを目指すとともに、性別や役職にかかわらず、「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推進することを目的とする。

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

3 計画の推進体制

- ① 仕事と子育ての両立等についての相談窓口を総務課に設置し、適切な情報を提供する。
- ② 庁内 LAN 等を用いて、職員に行動計画の内容を周知する。
- ③ 本計画の実施状況を毎年度調査し、職員のニーズを踏まえ、その後の対策や計画の見直し等を図る。

上記に掲げる事項について、庁内で組織する課長会議において、毎年度進捗状況の報告を実施するとともに、必要に応じた対策を講じるものとする。

II 具体的な内容

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

ア 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妊娠・出産に関する制度や出産費用の給付等の経済的支援措置についての情報を、庁内LANを通じて職員がいつでも確認できるようにする。

イ 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。

ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

ア 子どもの出生時における父親の育児休業、父親と母親と一緒に育児休業を取ることができる「パパ・ママ育休プラス」制度等について周知し、利用促進を図る。

イ 子育ての時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員が子どもの出生時に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇）の取得率が向上するよう、すべての職員への制度の周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業制度の周知

① 育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務等に関する資料を各課に配付し、制度の周知を図る。

② 妊娠を申し出た職員に対しては、各種制度の申請時期や添付すべき書類等の具体的な内容について人事担当者が個別に説明を行う。

③ 育児に係る休憩時間の短縮（15分短縮）について、配偶者がいる場合でも可能であることを職員に周知し、積極的な利用促進を図る。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業等の経験者の休業取得時の感想などをまとめ、その効果を職員に情報提供する。

② 育児休業等の取得の申し出があった場合は、事例ごとに当該課等において業務分担の見直しを行う。

③ 庁内で組織する課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場全体の意識改革を行う。

ウ 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、休業期間中の通達や各種通知等を送付するなど連絡を密にし、職場の状況を知らせるとともに、復職に関する相談等に応じる。
- ② 必要に応じて、復職時における研修等を実施する。
- ③ 復職後すぐにフルタイムで働くことが困難な職員が育児短時間勤務や育児部分休業の請求を希望する場合は、制度についての必要な情報を提供するとともに、人員配置に配慮する。

エ 育児休業に伴い、当該課（事務局等）内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難である場合は、臨時職員又は非常勤職員による適切な代替要員の確保を図る。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて職場全体で育児休業等への理解を深めることにより、職員が気兼ねなく育児休業を取得できる環境を整え、現在100%である女性職員の育児休業の取得率を保ちつつ、男性職員の育児休業取得率の向上に努める。

（4）超過勤務の縮減

ア 小学校に入学するまでの子どもを持つ職員からの請求があった場合は、時間外勤務の制限を実施する。

イ 毎週水曜日の「ノー残業デー」には、庁舎内放送、総務課長や総合支所長等による巡回指導を実施するとともに、課長等幹部職員が積極的に定時退庁に取り組み、退庁しやすい雰囲気づくりに努める。

ウ 週休日の振替及び休日の代休の取得について周知することにより、職員の健康保持及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が適正なものとなるよう取り組む。

エ 時間外勤務の上限を月 20 時間とし、20 時間を超える場合にはその理由の報告を求めるなど、時間外勤務縮減のための職員への注意喚起を実施する。

オ 職員一人あたりの1年間の時間外勤務時間数が、人事院指針等に定める上限目安時間の年間 360 時間以内となるよう努める。

(5) 休暇の取得の推進

ア 休暇の取得の推進

- ① 職員の前年の平均年次有給休暇取得日数について、課長会議等において職員に周知し、特に平均に満たない職員に対して、計画的に取得するよう指導する。
- ② 課（事務局等）において、管理監督者が課員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を図るための指導を実施する。

イ 連続休暇等の取得の推進

- ① 月曜日や金曜日に年次有給休暇を取得することにより、週休日や祝日等を組み合わせた連続した休暇の取得を促進する。
- ② 夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデンウィーク、お盆（8月）、年末年始の期間における公的行事を自粛する。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の推進取得

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員が100%取得できる職場内の雰囲気醸成を図る。
- ② 小学校に就学する前の子の看護休暇については、病気の看護、予防接種、健康診断への付き添いなどにおいても認められることを職員に周知し、積極的な取得促進を図る。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、職員一人あたりの年次有給休暇の取得率の向上、全職員平均10日以上取得を目指す。

(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り組み

ア セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を図る。

イ 特定の職員による「職場でのお茶くみ」や「来客時のお茶出し」などの廃止について、職員に対する周知徹底を図る。

2 その他の次世代法に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

ア 子どもを連れての方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り組みの推進に引き続き努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子どもが参加する学習会（体験活動など）の行事において、職員の家族の積極的な参加を促すとともに、専門的知識を有する職員による指導教室を実施する。
- イ 子どもが参加する地域や学校の活動の場として、役場施設（駐車場等）、町有地を積極的に提供する。
- ウ 子どもを交通事故から守るため、職員への交通安全指導の強化を図り、公用車、自家用車の利用においても安全運転の励行を徹底する。
- エ 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、地域住民の自主的な防犯活動や青少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加促進を図る。

(3) その他

- ア 職員に対する健康診断の受診の徹底等、健康面に配慮した取り組みを充実させる。
- イ 次代を担う若者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、インターンシップ等の就労体験を積極的に受け入れる。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ア 平成 28 年度から、若いうちに多様な職務経験を積むことができる配置を行うよう努めることにより、出産・子育て経験後の女性職員のキャリアアップに係る意欲向上を図る。
- イ 平成 28 年度から、外部研修（自治大学校、市町村アカデミーなど）や交流派遣等の情報を周知し、男女を問わず積極的な参加を呼び掛ける。

◎ 以上のような取り組みにより女性職員自身の「やる気」を高め、平成 32 年度までに係長級以上の女性の割合を 30%以上にする。

(2) 長時間勤務に関すること

- ア 平成 28 年度から取り組む人事評価では、時間当たりの労働生産性を重視することで、長時間労働を前提とした働き方を改善し、仕事と家庭の両立を図り、女性職員だけでなく男性職員の配偶者が活躍できる環境を整備する。