

糸田町特定事業主行動計画

平成28年4月

糸 田 町

平成28年3月31日

糸 田 町 長
糸田町議会議長
糸田町教育委員会

計画策定にあたって

平成27年4月に改正次世代育成支援対策推進法（平成26年法律第28号）が施行され、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成37年3月までの10年間延長されることが決まりました。

本町においては、次世代を生き育てる役目を担う職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年8月に「糸田町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきました。

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15条の規定に基づき、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定することが責務とされました。

これを受け、これまでの行動計画の実績状況を踏まえ、子育てをする職員中心に、職場全体が一体となって子育てに取り組み、未来を担う大切な社会財産である子どもたちが健全に心豊に育てていくことを目指すと共に、女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現に向けて行動計画策定委員会で討議、検討を行い、本計画を取りまとめました。

今後は、この計画に沿って次世代育成支援の推進及び女性の職業生活における活躍の推進に取り組み、その中で、各年度単位に計画の達成状況の把握、点検を行い、その後の対策の実施方法も逐次見直し、それらを次期行動計画の内容等に反映させていきます。

職員の皆さんには、本計画策定の趣旨を十分理解され、全職員一体となって目標達成に向け積極的に取り組まれることを切に願います。

目 次

第1章 総論	1
I 目的	1
II 計画期間	1
III 計画推進体制	1
第2章 次世代育成支援行動計画	1
I 具体的な内容	1
1 職員の勤務環境に関するもの	2
(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発	2
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(3) 子どもの出生時における父親の特別休暇の新設及び 休暇の取得促進	2
(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備	3
(5) 時間外勤務の縮減	4
(6) 休暇の取得の促進	4
(7) 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	5
2 その他の支援対策に関する事項	5
(1) 子育てバリアフリー	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
(3) 人事異動についての配慮	6
第3章 女性職員の活躍の推進に関する行動計画	6
I 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	6
II 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み 及び実施時期	6

糸田町特定事業主行動計画

第1章 総論

I 目的

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行わなければならない。

また、女性の職業生活における活躍の推進のため、女性に対する採用、昇格等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮や職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図るための環境の整備、また、職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるように配慮しなければならない。

この基本理念を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図り、女性が職業生活において活躍できるよう、職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進するため、次世代育成支援対策推進法第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第15条の規定に基づき、本行動計画を策定することとする。

II 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

III 計画推進体制

本町では、組織全体で継続的に計画を推進するため、糸田町特定事業主行動計画策定委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

第2章 次世代育成支援行動計画

I 具体的な内容

これまで行動計画を推進してきた中で、職員の現状と職場勤務状況の変化に伴い、必要とされる支援策等の把握を行い、行動計画策定推進委員会で検討した結果、育児休業や特別休暇制度については、「制度の存在は理解しているが職場内の職員数が少ないことや自分の仕事が繁忙であるため、制度を利用することが困難である。」との意見があり、依然として職場における意識改革、職場内での

協力関係に問題があることを改めて認識した。

今回の行動計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と生活の調和した職場を目指すため、これまでの取り組み内容を見直し、計画の一層の推進を図るものとする。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

① リーフレット等の配布による情報提供

- 育児休業や特別休暇等の各種制度をまとめたリーフレット等を作成し、各課に配布する。
- 条例改正等による内容変更は逐次最新情報を提供する。

【実施時期：平成29年度～】

② 職場環境や職員の意識

- 上記の資料の配布等を通じ、仕事と育児の両立を図りやすい環境づくりや、妊娠している職員や子育てを行う職員が制度を利用しやすい雰囲気や周囲の職員が作れるよう意識改革を図る。

【実施時期：平成29年度～】

(2) 妊娠中及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の制度利用

- リーフレット等の配布により、諸制度の周知及び適切な利用を促進する。

【実施時期：平成29年度～】

② 出産費用の給付等の経済的支援措置の制度利用

- リーフレット等の配布により、諸制度の周知及び適切な利用を促進する。
- 妊娠の申し出があれば面談を行い、個々の実情に応じ情報を提供する。

【実施時期：平成29年度～】

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

- 職員が制度を利用する際は、所属の業務分担の見直しを行う。
- 職員の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

【実施時期：平成31年度～】

(3) 子どもの出生時における父親の特別休暇の新設及び休暇の取得促進

- ① 男性職員の育児参加のための特別休暇の新設等
- 妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達する子を養育する男性職員を対象に1日または1時間単位での5日間の休暇を新設する。
 - 妻の出産に伴う入退院の付添等を行う職員を対象に1日または1時間単位での2日間の休暇を新設する。

【実施時期：平成32年度～】

- ② 特別休暇及び年次有給休暇の取得促進
- リーフレット等の配布により、制度の周知及び適切な利用を促進する。
 - 対象者には逐次情報提供を行う。

【実施時期：平成29年度～】

- ③ 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境の整備
- 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。

【実施時期：平成30年度～】

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
- 育児休業等に関する資料を各課に配布し、制度の周知を図る。
 - 特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
 - 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行う。

【実施時期：平成30年度～】

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該所属課において業務分担の見直しを行う。
 - 管理会議等において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

【実施時期：平成30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
- 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付や連絡を行う。
 - 復職時において、総務課及び所属課での研修等を通して、円滑な職場復帰を目指す。

【実施時期：平成30年度～】

④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 課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な場合は、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。

【実施時期：平成32年度～】

⇒ 以上の取り組みを通じて、育児休業等の取得率を男性10%、女性100%に、男性の育児参加休暇の取得率50%を目指す。

(5) 時間外勤務の縮減

① 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- 極力超過勤務時間を月24時間以内かつ年間150時間以内に制限するリーフレット等を配布し、制度の周知を図る。

【実施時期：平成31年度～】

② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とした超過勤務縮減のための制度について周知を図る。
- 各課の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い課の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。ただし、時期的な特定の業務でやむを得ず行っている場合は、この限りではない。

【実施時期：平成31年度～】

⇒ 以上の取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- 管理職は、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行う。
- 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- 管理職は、部下が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において、相互応援ができるような体制を整備する。
- 総務課で取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職に対し

て、ヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

【実施時期：平成30年度～】

② 連続休暇等の取得の促進

- 月・金曜日や休日を組み合わせて年次休暇を取得する促進を図る。
- 子どもの予防接種や健診の実施日、授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。

【実施時期：平成32年度～】

⇒ 以上の取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で5%増加させる。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進（平成30年度）

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

【実施時期：平成30年度～】

④ 介護休暇の周知

- 家族に介護が必要な状況が発生した場合の介護休暇の取得促進を図る。

【実施時期：平成31年度～】

(7) 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

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

【実施時期：平成30年度～】

② セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

【実施時期：平成29年度～】

2 その他の支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

① 子どもを連れて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り組みを推進する。

【実施時期：平成28年度～】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加

を支援する。

【実施時期：平成28年度～】

- ② 子どもが参加する地域の活動に町有地や公共施設を提供する。

【実施時期：平成28年度～】

- ③ 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等への職員の積極的な参加を支援する。

【実施時期：平成28年度～】

(3) 人事異動についての配慮

- ① 未就学児の子を養育している職員の人事異動にあたっては、可能な限り人事上の配慮を行う。また、課内においても、人員配置の見直しを実施し、子育てに支障が出ないように、可能な限り配慮を行う。

【実施時期：平成32年度～】

第3章 女性職員の活躍の推進に関する行動計画

I 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会において、それぞれ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。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会において、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、最も大きな課題に対応するものを掲げている。

- ◆ 平成33年度までに、管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（20%）より5%以上引き上げ、25%以上にする。

II 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは、町長部局、議会事務局、教育委員会において、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、最も大きな課題に対応するものを掲げている。

- ① 女性職員を人事、財政、企画、議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

【実施時期：平成29年度～】

- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

【実施時期：平成30年度～】

- ③ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（福岡県市町村職員研修所等）への派遣を行う。

【実施時期：平成31年度～】