

## 小竹町特定事業主行動計画

平成28年3月31日

小竹町長

小竹町議会議長

小竹町教育委員会

小竹町選挙管理委員会

小竹町代表監査委員

小竹町農業委員会

小竹町固定資産評価審査委員会

小竹町立病院事業管理者

小竹町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）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、小竹町長、小竹町議会議長、小竹町教育委員会、小竹町選挙管理委員会、小竹町代表監査委員、小竹町農業委員会、小竹町固定資産評価審査委員会及び小竹町立病院事業管理者が策定する計画である。

### 1 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。

### 2 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁議等の場において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局及び小竹町立病院に

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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、「3 女性職員の活躍の推進に関するもの」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、教育委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局及び小竹町立病院において、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から順に掲げている。

## 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制度について周知徹底を図る。

イ 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。

ウ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととする。ただし、時間外勤務を命ずる必要があり本人が承諾した場合は、体調等を十分勘案し命令を発することができる。

#### (2) 子どもの出生・育児に係る父親の休暇の取得の促進

ア 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できるよう職場環境を整備する。

イ 子どもの出生時における父親の育児参加（特別休暇）の取得促進について周知徹底を図る。

#### (3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 育児休業等に関する資料を各課（局）に配布するなど、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、周知徹底を図る。

(イ) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

(ウ) 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。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の醸成

(ア) 定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場意識改革を行う。

- (イ) 出生後の父親の育児参加について、育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得促進の周知に努める。
- ウ 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、休業期間中の広報紙や制度変更等の情報提供を行う。
- エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
  - 育児休業中の職員に係る業務遂行が、課（局）内の人員配置替等によっても困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保を図る。
- (4) 時間外勤務の縮減
  - ア 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制限をするよう努める（看護職を除く。）。
  - イ 一斉定時退庁日等の実施
    - (ア) 定時退庁日を設定し、館内放送、メール等による注意喚起を図る。
    - (イ) 定時退庁ができない職員が多い課（局）を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
  - ウ 事務の簡素合理化の推進
    - (ア) 新たに行事等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上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
    - (イ) 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等を活用する。
  - エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
    - (ア) 時間外勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、時間外勤務縮減のために時間外勤務命令権者に注意喚起を行う。
    - (イ) 課（局）ごとの時間外勤務の状況を人事当局等で把握できるようにし、時間外勤務命令権者のヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
  - オ その他
    - 職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。
- (5) 休暇取得の促進
  - ア 年次有給休暇の取得の促進
    - (ア) 職員が自分自身の年間年次有給休暇取得目標日数を自ら設定し、

その確実な実行を図る。

- (イ) 各課（局）内において、定期的に年次有給休暇の取得促進を総務課から徹底させ、職場の意識改革を行う。
- (ウ) 管理者に部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- (エ) 総務課において、年次有給休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い課（局）の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- (イ) 子どもの予防接種や授業参観等の諸事業に出席できるよう、年次有給休暇の取得促進を図る。
- (ウ) 国民の祝日や夏期休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図る。
- (エ) ゴールデン・ウィークやシルバー・ウィーク、お盆期間における公式会議等の自粛を行う。

#### ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護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%取得できるよう職場環境の整備を図る。

- (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
  - ア セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。
  - イ 男女共同参画に関する研修会・講演会等の周知を図り、職員の積極的な参加を促す。

## 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応を心がける等、ソフト面でのバリアフリーに取り組む。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

#### ア 子どもの体験活動等の支援

(ア) 職員も地域社会の構成員として、子どもの健全育成、子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努める。

(イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を生かして指導教育を実施する。

#### イ 子どもを交通事故から守るため、地域での見守り活動に対する支援

や、交通安全指導等を実施する。

ウ 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図る。

### 3 女性職員の活躍の推進に関するもの

#### (1) 管理的地位にある職員に占める女性割合

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績7.1%から2.9%引き上げ、10%以上にする。

(取組内容)

平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画等多様なポストに積極的に配置する。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を、平成27年度の実績0人から1人以上にする。

(取組内容)

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促す。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

#### (3) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。

(取組内容)

子どもの出生時における父親の休暇の取得について、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る。

#### (4) 超過勤務の縮減

平成32年度までに、平均超過勤務時間を、平成27年の実績（月9.5時間）から1割以上縮減し、月8.5時間以下にする。

(取組内容)

一斉退庁日を設定し、管理職による率先垂範を行う等、実施の徹底に努める。