

第 2 次
多気町特定事業主行動計画
(前期計画)

平成 2 8 年 3 月

は じ め に

わが国において急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援を図るために行動計画を策定し、平成17年度から10年間にわたり計画を推進してきたところです。

しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取り組みをさらに充実していく必要があるため、法の有効期限が10年間延長され、対策の推進・強化が図られることとなりました。

また平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

本町においては、今回、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併せた「第2次多気町事業主行動計画（前期）」を策定し、今後さらに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していきます。

平成28年3月

多気町長
多気町議会議長
多気町教育委員会
多気町選挙管理委員会
多気町農業委員会

目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 7 条第 1 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(平成 27 年法律第 64 号)第 15 条の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義について理解が深められ、仕事と子育ての両立の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、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ことを目的とします。

計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 26 年度までの時限法でしたが平成 36 年度まで 10 年間延長され、また女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成 28 年度から平成 37 年度までの時限法です。

この行動計画は、その前半の期間である平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

計画の推進体制

- ①次世代育成支援対策や女性職員の職業生活における活躍を推進を効果的に実現するため、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行います。
- ②人事及び給与担当部署において、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を積極的に行います。
- ③本計画の実施状況については、多気町職員労働安全衛生委員会において、各年度ごとに、把握した結果や職員のニーズを踏まえ、必要に応じてその後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 制度の周知

- ① 対象職員に母性保護、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、特別休暇、休業補償給付など各種制度をわかりやすく周知する。
- ② 妊娠している職員や子どもをもつ職員がどんな制度の適用を受けるか他の職員も正しく理解できるように周知する。
- ③ 仕事と子育てが両立できるような職場環境を整えるための研修を行う。

(2)妊娠中及び出産後における配慮

- ①全職員が母性保護及び母性健康管理に関し設けられている超過勤務の制限、業務の

軽減、特別休暇制度等の周知を徹底する。

②管理職員は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しなどを行います。

③妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務、深夜勤務を原則として命じないこととします。

(3)子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

①子どもの出生時における父親の特別休暇制度について周知します。

②子どもの出生時における父親の特別休暇と年次休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。

④ 男性職員の育児休業取得について積極的に推進します。

⑤ 男性職員の育児休業等について次世代対象職員の研修を行うことにより、育児休業等への考え方、働き方を変えて行くよう努めます。

(4)育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業・部分休業制度の周知及び取得しやすい雰囲気醸成

①全職員に対し、育児休業等に関する制度の周知を図ります。

②育児休業の取得手続や給与上の取扱い及び経済的な支援などについて情報提供を行います。

③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います。

④研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

⑤管理職員は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行います。

イ 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、広報誌や通達等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。

②育児短時間勤務制度の積極的な取得を進め、仕事と子育ての両立が図れるよう努めます。

③職場の上司・同僚との連絡を密にすることにより、スムーズな職場復帰を実現し、復職時における研修、打ち合わせ等を実施します。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

①部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ときは、臨時的任用制度の活用による代替要員の確保に努めます。

②臨時的任用に関する制度や手続に関する情報を提示します。

(5)超過勤務の縮減

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超過勤務の制限の制度の周知

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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①定時退庁日(ノー残業デー)毎月曜日の実施徹底を図り、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

②管理職員は、率先して早期退庁するとともに、超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

①会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板を活用し、会議資料の事前配布を促進します。

②定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①年間の超過勤務時間数の上限を人事院指針等に定める上限目安時間である 360 時間とし、その徹底を図ります。

②超過勤務縮減の取組みの重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

③時間外勤務代休時間が指定された場合は、速やかに代休を取得するよう促します。

(6)休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①管理職員は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

②子育てする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることはない職場環境を整えます。

③各職員が業務スケジュールを作成し、全職員が共有することにより、年次有給休暇の計画的な取得を促します。

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇の制度を周知するとともに、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(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組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための情報提供や意識啓発を行います。

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

- ①施設利用者等の実情を勘案して、子どもを連れた来庁者に配慮したトイレやベビーベッド等の設置に努めます。
- ②全職員が、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応に努めます。

(2) 子育てに関する地域活動への参加

- ① 全ての職員が、地域の活動に積極的参加することにより、地域社会全体が子育てを支援していく地域風土を醸成して行きます。
- ② 子育てに関する地域環境の改善ため、職員が防犯防災活動、交通安全活動等に積極的に参加するよう推進して行きます。

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 採用者に占める女性の割合を 30%程度とするよう努めます。
- ② 採用時の配置についてはこれまで以上に男女間で偏りがないよう努めます。

(2)女性職員の登用推進

- ① 管理職員の女性の割合を 10%程度とするよう努めます。
- 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ます。
- 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、男女間で偏りがないよう配慮します。