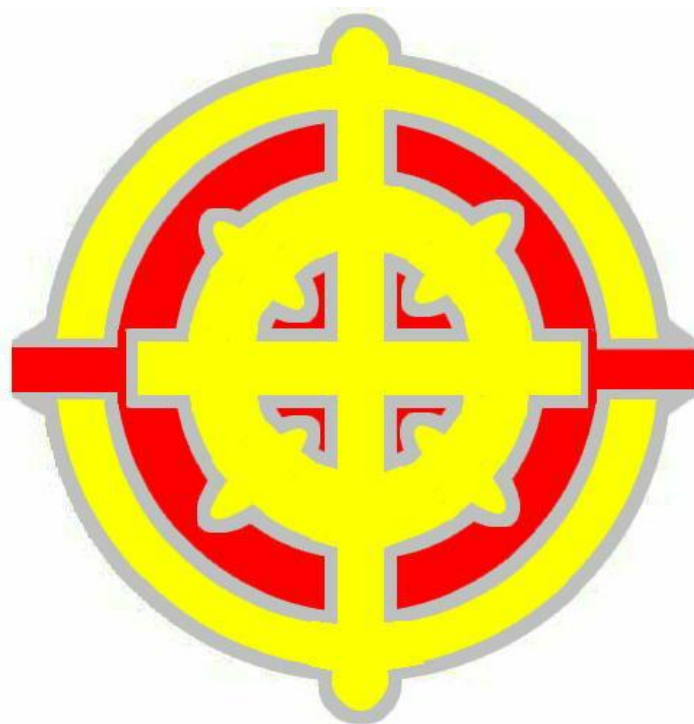


# 東串良町 特定事業主行動計画



平成 28 年 3 月策定

# 東串良町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日

東 串 良 町 長  
東 串 良 町 議 会 議 長  
東 串 良 町 教 育 委 員 会  
東 串 良 町 農 業 委 員 会  
東 串 良 町 選 挙 管 理 委 員 会

## I 総論

### 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律において、国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標及び目標達成のために講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

このようなことから、東串良町の職員の育児や、仕事と家庭の両立等を支援するために、平成 17 年度から平成 21 年度を第 1 期、平成 22 年度から平成 26 年度を第 2 期、平成 27 年度から平成 32 年度を第 3 期として「東串良町特定事業主行動計画」を実施してきている。

今回、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「法」という。）第 15 条に基づき、東串良町長、東串良町議会議長、東串良町教育長、東串良町農業委員会会長、東串良町選挙管理委員会委員長が改めて「東串良町特定事業主行動計画」を策定し、引き続き実施する。

### 2 計画期間

平成28年 4 月 1 日から平成33年 3 月31日までとする。

### 3 計画の推進体制

「東串良町特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本行動計画の円滑な実施・達成状況等の点検を行う。

実施状況・達成状況等の点検に当っては、必要に応じて職員にアンケートやヒアリングを実施するなどし、分析・評価を行い、随時、計画の見直しを行う。

## II 実施内容

### 1 職員の勤務環境に関すること。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをも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、父親となる職員に対して、配偶者が出産するときの特別休暇について周知します。

**目標 上記の休暇の年間取得者割合を 100%にします。**

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性職員についても育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

##### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

##### ウ 育児休業に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

##### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の業務に関する情報提供や、業務分担の見直しによる業務軽減など必要な支援を行います。

#### (4) 勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進

職員が子どもと接する時間等を増やせるように、勤務時間を適正に管理するとともに、休暇の取得を促進します。

##### ア 勤務時間の適正管理

勤務時間の適正管理については、次に掲げる取組をはじめ、一層の適正管理に向けた取組を進めていきます。

##### (a) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

##### (b) 定時退庁等の推進

定時退庁日を設定し、庁内放送を行い、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

##### (c) 事務の簡素合理化の推進

会議、行事・イベント等の廃止・削減・効率化、調査・照会等の見直し、OA化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

##### (d) 勤務時間の適正管理のための意識啓発等

勤務時間の適正管理のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、管理職員等に対する各種会議等での勤務時間の適正管理についての指導を行い、勤務時間の適正管理に向けた意識啓発を行います。

##### イ 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

##### (a) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

##### (b) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の促進を図ります。また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

(c) 子ども看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子どもの看護を行うための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取待できる環境を整備します。

**目標 年次有給休暇の平均取得日数を 15 日にします。**

(5) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、これまでも、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきましたが、今後とも、子どもの養育等の状況に配慮します。

(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組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による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

子ども連れの来庁者が想定されるので、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう施設の整備等を適切に行います。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見ることが出来る機会を設定します。

(3) 子どもの体験活動等の支障

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への職員派遣の要望には積極的に対応します。

### 3 女性職員の活躍の推進に関する事項

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、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し、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、東串良町長、東串良町議会議長、東串良町教育長、東串良町農業委員会会長、東串良町選挙管理委員会委員長において、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、課題に対応するものを掲げている。

#### （目標1）

平成33年度までに、女性職員の割合を、平成27年度の実績（17.8%）より2.2%以上引き上げ、20%以上にする。

#### 〈取組内容〉

平成28年度より仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報誌やホームページ等で広報する。

平成28年度より採用試験募集告知の際、女性職員が安心して結婚、出産、育児に専念でき、男女平等で育児休業の取得しやすい職場であることを周知する。

#### （目標2）

平成33年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を平成27年度の実績（9.8%）より0.2%引き上げ、10%以上にする。

#### 〈取組内容〉

平成28年度より係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

平成28年度より女性職員が意欲を高める研修等の付与を行う。

(目標3)

平成33年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績(月3.3時間)から1割以上縮減し、月3.0時間以下にする。

〈取組内容〉

平成28年度より毎週水曜日の定時退庁日(ノー残業デー)実施を徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

平成28年度より年次休暇の取得目標達成のため、各職員への徹底を図るとともに、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

平成28年度より仕事と家庭の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施する。