

秩父別町特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

秩 父 別 町
秩 父 別 町 議 会 議 長
秩 父 別 町 教 育 委 員 会
秩 父 別 町 選 挙 管 理 委 員 会
秩 父 別 町 代 表 監 査 委 員
秩 父 別 町 公 平 委 員 会
秩 父 別 町 農 業 委 員 会

第1 総論

1 行動計画の趣旨

秩父別町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、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き、秩父別町長、秩父別町議会議長、秩父別町教育委員会、秩父別町選挙管理委員会、秩父別町代表監査委員、秩父別町公平委員会、秩父別町農業委員会が連名で策定するものとする。

また、現行の次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画との計画内容の重複から、統合した一体的な行動計画とする。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とし、概ね中間年度で、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて見直しを行う。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する職員に対しての研修、情報提供等を実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (3) 啓発資料の配布や研修会等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 行動計画の実施状況については、年度ごとに、委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 具体的な内容

1 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等（産前産後休暇等）の制度について周知徹底を図る。
- (2) 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。
- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。

2 子育てにおける父親の休暇の取得の促進

- (1) 子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇に、年次有給休暇を組み合わせるよう取得するよう促進を図る。
- (2) 男性も育児に積極的に参加するよう、育児休業の取得促進を図る。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業及び部分休業制度の周知

ア 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、冊子及び掲示板等で周知を図る。

イ 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。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

イ 育児休業の取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。

ウ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、所属する職場の長は、休業期間中の広報誌や通知等の送付を行う。

イ 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

(4) 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

育児休業中や産前産後休暇中については、職員の適切な代替要員の確保

を図る。

(5) その他

早出又は遅出勤務を行っている職場においては、認定こども園等の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

4 超過勤務の縮減

(1) 職場の業務状況により、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務を制限する。

(2) 一斉定時退庁日等の実施

ア 毎週水曜日に設定されているノー残業デーを推進し、庁舎内放送等により注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 管理職員の所属職員への指導による、定時退庁の実施徹底を図る。

(3) 事務の簡素化、合理化の推進

ア 所属長は、事業ごとに業務処理計画表を作成し、効率的な事務遂行を図る。

イ 新たに事業を計画する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

ウ 定例的・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 一時的に業務量が増える職場は、時差出勤等を検討する。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 所属長は、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、職員の健康管理を配慮した注意喚起を行う。

イ 所属長は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握に努め、特定の職員に超過勤務が集中しないように、業務分担の見直しなど適切な措置をとるよう努める。

ウ 各課等で、超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。

オ 各課等で、年次有給休暇取得の拡大、時間外勤務縮減、定時退庁励行を進める責任者を定め、組織的な取組を推進する。

5 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇取得の促進

- ア 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。
- イ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 各課等が業務計画を策定、周知することにより、職員個々の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- エ 職員が、安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備する。
- オ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- カ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- キ 職員1人当たりの年次有給休暇の取得割合を平成27年比で10%以上増加させる。〈平成27年取得割合 31.9%（平均6.4日）〉

(2) 特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知徹底するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる環境をつくる。

6 女性活躍推進に関する取り組み

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ア 管理部門においては、管理職に必要なマネジメント能力等を高めるための研修機会を充実させ、女性職員のキャリア形成、意識・意欲の醸成を支援する。
- イ 育児など、女性職員の状況に配慮した人事運用を行うほか、多様な職務機会の付与に努める。
- ウ 女性が職場で活躍するため、男性が家事・育児・介護等を分担することを職場全体で理解し、このための年次休暇を取得しやすい職場環境に努める。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた目標

- ア 女性職員の新規採用者の割合を、平成27年度の実績(0%)から平成37年度までに30%以上とする。
- イ 女性管理職の割合を、平成27年度の実績(12%)から平成37年度までに18%以上とする。

ウ 女性職員の管理職を対象とした研修に派遣し、受講率を3%以上増加させる。

エ 女性職員については、対象者全員の育児休業取得を目指す。

オ 男性職員については、対象者全員の出産休暇(5日の範囲内)の取得、育児休業の取得は、対象者の10%以上の取得を目指す。

7 その他の取り組み

(1) 異動についての配慮

3歳未満の子を育児中の職員の人事異動について配慮する。

(2) 固定的性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、研修等による意識啓発を行う。

第3 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) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

2 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

(1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

(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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。