



妹背牛町特定事業主行動計画
《第2次前期計画》

平成28年3月

妹背牛町

1 はじめに

近年の急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備が喫緊の課題となっている中、国、地方公共団体、事業主などが一体となり、それぞれの立場に応じて子育てと仕事の両立に向けた取組を実施していくことを目的として、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。

この法律に基づき、国や地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、同法の規定により定められた行動計画策定指針に則して、職員の仕事と子育ての両立支援、働き方の見直し等に関する「特定事業主行動計画」を策定し、一事業主としての社会的役割を果たし、職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

しかしながら、現代における少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ育まれる社会の実現にはまだ遠く、さらに取組を充実していく必要があります。

今般、特定事業主行動計画の計画期間が満了すること、また、国において、「次世代育成支援対策推進法」の有効期限を10年間の延長、並びに「女性活躍推進法」が制定され、仕事と子育てのさらなる両立支援の取組を促進することとなり、妹背牛町においても『特定事業主行動計画《第2次前期計画》』を策定いたしました。

地方自治体や公務員を取り巻く環境の変化は著しく、地方分権の推進に伴う権限移譲や町民のニーズの複雑多様化等から、職員一人あたりの業務量は、年々増大しており、計画の推進には創意工夫が必要であり、また、真の目標は、行動計画の実践を通じて、職場が思いやりを持って職員一人ひとりと向き合い、次代を担う子どもたちを、健やかに生み育てていくことの重要性を理解し助け合い支えあいながら、この計画を職場全体で成熟していけるよう推進します。

平成28年3月

妹背牛町長
妹背牛町議会議長
妹背牛町教育委員会
妹背牛町選挙管理委員会
妹背牛町公平委員会
妹背牛町代表監査委員
妹背牛町農業委員会

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定により、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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、本行動計画を策定することとする。

2 計画の期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法の改正による10年間延長に伴い、平成27年度から平成37年度までの時限法ですが、本計画は前期の計画として、この期間のうち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年間を計画期間とする。

3 行動計画の推進体制

- ① 管理職や職員に対し、次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施します。
- ② 啓発資料の作成や配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ③ 管理職と職員は、仕事と子育ての両立を促進するため、制度を理解するよう務め、制度を利用しやすい環境となるよう、所属課内等で協力体制を整備します。
- ④ この計画の実施状況について把握した結果や職員からのニーズを踏まえて、事後の対策の実施や行動計画の見直し等を図ります。

4 具体的な内容

(1) 出産・育児への関心を高めるために

- ① 冊子・パンフレット等による制度の周知徹底を図ります。

○行動計画策定部署は、育児休業、休暇の各種制度を理解しやすいようにまとめた資料等を適宜作成する等し、庁舎内LAN等で周知することにより全職員への周知徹底を図ります。

○各職員は、周知された内容を十分に理解し、仕事と子育ての両立を図る為に活用するように努めます。

○管理職は、自分自身も制度の内容を十分に理解するとともに、所属職員に対し、適切なアドバイスができるよう務めます。

② 研修等による制度の周知徹底を図ります。

○行動計画策定部署は、新規採用職員等の職員研修において、出産・育児に係る制度の周知を図り、職員の意識啓発に努めます。

○出産・育児に係る諸制度について、職員認知率70%を目標とします。

(2) 安心して子どもを出産し、育てるために

① 安心して育児休業等を取得できる職場づくりに努めます。

○所属課長は、母親になる(なった)職員から育児休業、産前産後休暇、の取得について相談を受けた場合には、出産・育児に係る制度について説明するとともに、職場内で事務分担の見直しや職場全体での理解を図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

○各職員は、同僚が安心して出産・育児に専念できるよう、理解・サポートするよう努めます。

○行動計画策定部署は、育児休業中の期間の職場への負担を最小限にとどめるように努めます。

○母親になった職員の育児休業の取得率100%を目標とします。

② 男性の子育て目的の休暇等を取得できる職場づくりに努めます。

○所属課長は、父親となる(なった)職員が、特別休暇等を取得しやすいように、職場内の環境に配慮し、必要に応じて事務分担を見直しするなど、職場環境づくりに努めます。

○各職員は、同僚が安心して特別休暇等を取得できるよう、理解しサポートするよう努めます。

○行動計画策定部署は、父親となる職員が特別休暇等の期間の職場への負担を最小限にとどめるように努めます。

○父親となる職員の配偶者出産休暇（1日以上）の取得率100%を目標とします。

③ 超過勤務の縮減に努めます。

○超過勤務の縮減については、現在、子育てしている職員だけでなく、その他の職員も含めて、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組を進める。

○会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図るなど業務の見直しに努めます。

○各職場の業務内容、業務量の分析を実施し、適正な人員配置に努める。

○超過勤務の多い職場については、行動計画策定部署で所属課長からヒヤリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図る。

○超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善すべき点について促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

○一斉定時退庁デー等を設けて、意識改革に努める。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。

○所属課長は、育児休業者に対し業務状況や育児の状況について連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するように努めます。

また、育児休業者が育児休業期間中でも気軽に職場を訪問できるよう、職場の環境づくりに努めます。

○行動計画策定部署は、育児休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、気軽に相談に応じる体制整備を行い、当該職員の不安を軽減するよう努めます。

○行動計画策定部署は、育児休業職員の復職における業務の再編成をするとともに、復職に必要な業務に関する研修等を受けさせるよう努めます。

(3) 子育てしやすい職場環境づくりの促進に努めます。

① 事務の簡素、合理化を進めます。

○各職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心掛けるとともに、既存の事務等を簡素合理化できるものは実行し、代替的に廃止できるものは見直すよう努めます。

○各職員は、町民等が参加する場合など、やむを得ない場合を除き、勤務時間外には会議や打ち合わせを設定しないよう心掛け、開催にあたっては、会議資料の事前配布を行うなど、短時間で効率的な運営を推進します。

○所属課長は、業務を担当する職員と日頃から連携を密にするなど、サポート体制の整備を進めるとともに、定例・恒常的な業務については、マニュアル等を作成し、誰もが対応できるように努めます。

○管理職は、業務を担当する職員の役割分担を明確にし、全体の業務量を把握できるように努めます。

(4) 休暇取得の促進に努めます。

○子育てしている職員のみならず、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を推進するなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成する。

○育児時間や子の看護休暇等の特別休暇を各職員に周知し、希望する職員にあたっては、その取得率100%を目標とする。

○学校行事や国民の祝日等に合わせて、所属部署内で計画的な年次有給休暇等の取得について計画表などを整備し、休暇等の取得率の向上を図る。

(5) 人事評価への反映に努めます。

○仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに向けて実行された行動については、人事評価において適切に評価を行うよう努めます。

(6) 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組

○仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる場であることをパンフレットやホームページなどで周知する。

○女性職員のみを対象とする各種研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣に努めます。

○平成30年度より、再任用職員・臨時職員等について、必要な業務研修を実施します。

○平成30年度より、管理職を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

○組織全体で、継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動計画の推進委員会を設置し、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・評価について検証していく。

以上のような取り組みを通じて、職員1人あたりの年次有給休暇取得は、平成26年度の平均取得日数（実績）10.3日を、平成32年度の平均取得日数（目標）12日とし、年度対比15%増加させるよう努めます。