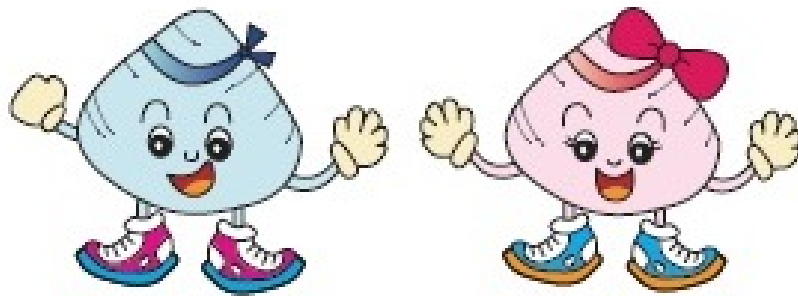


# 大任町特定事業主行動計画

第3期計画(平成27年度～平成31年度)



大 任 町  
大 任 町 議 会  
大任町選挙管理員会  
大任町農業委員会  
大任町教育委員会

# 目 次

## I 総 論

- 1 目 的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

## II 具体的な内容

### [職員の勤務環境に関する事項]

- 1 制度の周知と啓発
- 2 妊娠中及び出産後における配慮
- 3 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進
- 4 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等
- 5 時間外勤務の縮減
- 6 休暇の取得促進
- 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

### [その他の支援対策に関する事項]

- 1 子育てバリアフリー
- 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

### [女性活躍推進法に関する事項]

- 1 女性採用比率の向上
- 2 女性職員の登用推進

## I 総論

### 1 目的

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年度から平成26年度までの10年間にわたって集中的かつ計画的に取り組んできました。

この『大任町特定事業主行動計画（第3期）』は、「職員の仕事と子育ての両立の推進という視点」、「機関全体で取り組むという視点」など、次世代支援対策推進法第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第7条第1項の規定に基づき、定められた行動計画策定指針を踏まえ、管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員等が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取り組みの推進を図るべく策定したものです。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が重要であるという認識をもち、計画の推進を着実に進めていく所存です。

### 2 計画期間

平成27年度～平成31年度

### 3 計画の推進体制

- ① 対策を効果的に推進するために人事担当者を構成員とした大任町行動計画推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する情報提供等を管理職や職員に対して実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を設置する。
- ④ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに大任町行動計画推進委員会において把握等を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。

## II 具体的な内容

[職員の勤務環境に関するもの]

### 1 制度の周知と啓発

子育て期にある職員に対する支援制度や職場における配慮等について、町ホームページで適時かつ適切に公表することとする。

### 2 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、超過勤務を原則として命じないこととする。

### 3 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

- (1) 男性職員の育児参加のための特別休暇の取得促進
  - ・父親となる職員が積極的に出産をサポートし、子育てに参加できるよう特別休暇の取得について制度の利用を推進する。
  - ・出産をサポートすることは、家族として支え合う育児の第一歩であることから、男性職員が安心して特別休暇等を取得し、育児参加ができるよう制度の周知徹底を図る。

## 目標

子どもの出産時における特別休暇（2日間）及び 育児参加休暇（5日間以内）の取得を希望する職員に対して100%取得できるよう努める。

（目標達成年度 平成30年度）

## 4 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の周知

- (1) 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、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。
- (2) 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。
  - ・研修等において、育児休業等の制度説明を行う。

### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ・課長会等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

### 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通達等の送付等を行う。
- ・復帰時における研修等を実施する。

### エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

- ・課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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

## 目標

育児休業等の取得率を、女性100%、希望する男性100%とする。

(目標達成年度 平成30年度)

## 5 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超過勤務の制限をす るよう努める。

### イ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための制度について周知を図る。管理職は、職員の週労働時間が60時間以上とならないよう、所属所職員

の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善を図るものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとする。

・各課の超過勤務の状況を、総務企画財政課で把握できるようにし、超過勤務の多い課の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。ただし、時期的な特定の業務でやむを得ず行っている場合は、この限りではない。

## 目標

災害などの緊急又は特別の事由による超過勤務を除き、人事院指針等に定める上限目安時間年間360時間を超えて勤務させないように努める。

(目標達成年度 平成30年度)

## 6 休暇の取得促進

子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇、特別休暇を活用した休暇取得を推進する。

### ア 年次休暇の取得促進

・管理職は、課の業務計画策定、周知すること等により、職員の計画的な休暇取得の推進に努める。

・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

### イ 休暇等の取得の促進

・子どもの予防接種実施日や授業参観日等の子育て関係行事における年次休暇の取得の促進を図る。

・ゴールデン・ウィークや年末年始における公式会議の自粛を行う。

### ウ 子どもの看護休暇等のための特別休暇の取得の促進

・子どもの看護休暇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%取得できる雰囲気醸成を図る。

## 目標

職員の平均年次休暇取得率を50%以上（年間取得日数に換算して10日以上）に増加させるよう努める。

（目標達成年度 平成30年度）

## 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

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

イ セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

[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

ア 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応への取組を推進する。

イ 庁舎ホールにベビーカーを設置し、来庁者が自由に活用できるようにする。

### 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

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等への職員の積極的な参加を支援する。

エ 公用車を運転する際に、交通安全を心がけるとともに、児童・生徒の登下校の見守り等、防犯意識を持つよう働きかけをする。

オ 子どもたちの職場見学・体験を積極的に支援します。

カ 職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する情報提供を行います。

[女性活躍推進法に関する事項]

## 1 女性採用比率の向上

- ア 採用試験からの採用者に占める女性の割合について、平成30年度までに35%程度とするよう努めます。
- イ 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無いよう努めます。

## 2 女性職員の管理職登用推進

- ア 管理職員の女性割合を平成30年度までに5%程度とするよう努めます。
- イ 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。
- ウ 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、男女間で偏りが無いよう配慮します。