

津奈木町特定事業主行動計画



平成28年3月

津奈木町

目次

I 総論

- | | | |
|---------------|-----|-----|
| 1. 目的 | ... | P.1 |
| 2. 計画期間 | ... | P.1 |
| 3. 計画の推進体制整備等 | ... | P.1 |
| 4. 計画の対象職員 | ... | P.2 |
| 5. 相談窓口の設置 | ... | P.2 |

II 具体的な取り組み

- | | | |
|------------------------------------|-----|------|
| 1. 職員の勤務環境に関するもの | ... | P.2 |
| (1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発 | ... | P.2 |
| (2) 妊娠中及び出産後における配慮 | ... | P.3 |
| (3) 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進 | ... | P.3 |
| (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 | ... | P.4 |
| (5) 超過勤務の縮減 | ... | P.5 |
| (6) 休暇の取得の促進 | ... | P.6 |
| (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制限 | ... | P.7 |
| (8) 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み | ... | P.8 |
| 2. その他の事項に関する取り組み | ... | P.10 |
| (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 | ... | P.10 |
| (2) 子どもとふれあう機会の充実 | ... | P.10 |
| (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 | ... | P.11 |
| (4) 人事評価への反映 | ... | P.11 |

I 総論

1. 目的

年々少子化が進むわが国において、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、様々な主体が社会を挙げて取り組むことを定めるために、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）が、施行されました。

津奈木町においてもこの目的が達成できるよう、平成17年4月に「津奈木町特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、配偶者出産休暇、年次休暇等の取得の奨励、定時退庁（ノー残業デー）などの諸施策を推進し、職場ぐるみで支援・協力する環境整備に努めてきました。

今回、次世代法の改正により平成37年3月31日まで延長されたこと、また平成27年8月に「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「女性活躍推進法」という。）が施行されたことに伴い、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくため、かつ女性職員の積極採用及び積極登用を目指して「津奈木町特定事業主行動計画」を策定しました。

本行動計画は、子育てしやすい職場環境づくりを進めるための様々な施策や目標及び女性職員の活躍推進について定めています。大きな目標は行動計画の実践を通じて職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生と健やかな育成の必要性を理解すること、及び女性の採用、育成、登用等について、職員相互が理解し助け合える職場環境を目指して策定する計画です。

職員個々が、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向けて行動し、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を実現できるよう努めます。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3. 計画の推進体制整備等

- (1) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、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・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (3) 啓発資料の作成・配布や、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進する。

- (5) 毎年度、本計画の実施状況を踏まえ、実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価、対策の実施及び計画の見直し等を図る。

4. 計画の対象職員

この計画は、町長、町議会議長、選挙管理委員会、農業委員会、教育委員会及び代表監査委員がそれぞれ任命した職員を対象に連名で策定したものです。

計画の対象となるのは、各機関の常勤職員としますが、非常勤職員及び臨時職員についても、法令や本町の要綱に定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象とする。

5. 相談窓口の設置

職員からの各種相談に対し、総務課内に相談窓口を設置する。総務課長に報告を行ったうえで、案件に応じて所属長、保健師及び産業医等に連絡し対応する。子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場内の総合窓口となるよう努める。

なお、相談内容には、特に配慮を行い、相談者のプライバシーを守る。

Ⅱ 具体的な取り組み

これまでの行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と、意識の啓発を徹底する。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、これまでの取り組みをさらに推進する。

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

	取組内容
①	次世代育成支援対策や女性の職業生活における活躍の推進に関する研修や仕事と子育ての両立、女性が活躍できる職場環境の推進のための支援について情報提供を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施。) (女性の活躍推進に関する事項については、平成 28 年度から実施。)
②	職場内研修や管理職を対象とした研修を開催し、「仕事と子育ての両立」、「女性が活躍できる職場環境」に関する意識啓発を行います。特に管理職が各種制度について正しい知識を持ち、所属職員が積極的に利用しやすい職場環境となるように努める。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施。) (女性の活躍推進に関する事項については、平成 28 年度から実施。)

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

	取組内容
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職員への周知徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
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。また、周囲の特定の職員に負担がかかることがないように配慮する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
⑤	3歳未満の子を養育する職員が請求した場合においては、原則として時間外勤務をさせないようにするとともに、制度の周知・徹底を図る。 (実施時期:平成 22 年度から継続実施)
⑥	就学前の子を養育する職員が請求した場合においては、原則として短時間勤務制度の活用を認めるとともに、制度の周知・徹底を図る。 (実施時期:平成 28 年度から実施)

(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

	取組内容
①	子どもの出生時または育児期間中における男性職員の、特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	配偶者が専業主婦(夫)又は育児休業の所得があれば育児休業の取得ができないとする制度を見直すとともに、その制度改正の周知を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	妻の出産後一定期間後に、その配偶者である男性職員が育児休業を取得した場合、特別の事情がなくとも育児休業の再取得が可能とするような仕組みづくりを行っていくとともに、その周知・徹底を図る。 (実施時期:平成 22 年度から継続実施)

(4) 育児休業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等の周知

	取組内容
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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

	取組内容
①	育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該各課において業務分担の見直しを行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	管理職会等の場において、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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

	取組内容
①	育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	復職時における研修、業務分担の調整、その他必要な措置を実施する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

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

	取組内容
①	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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

取組の目標
育児休業等の取得率を、【男性10%、女性80%】とする。 (目標達成年度:平成 32 年度)

(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周知

	取組内容
①	小学校就学の始期に達するまでの子及び3歳未満の子を養育する職員に対し制度の適切な利用を促すため、制度の周知徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施) (3歳未満の子に係る部分については、平成 22 年度から継続実施)

イ 一斉定時退庁日等の実施

	取組内容
①	定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、各課長による定時退庁の率先垂範を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	各課長の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	定時退庁ができない職員が多い課等を総務担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

ウ 事務の簡素合理化の推進

	取組内容
①	新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

	取組内容
①	超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、超過勤務縮減のために管理職にヒアリングを行った上で注意喚起を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	各課等の超過勤務の状況を総務担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	長時間に及ぶ時間外勤務の抑制等のため、月 60 時間を超えて勤務した場合における時間外勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、この引き上げ分の支給に代えて代休時間制度を実施する。 (実施時期:平成 22 年度から継続実施)

取組の目標

時間外勤務の制限時間を、【月 30 時間以内】にする。
(目標達成年度：平成 32 年度)

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

	取組内容
①	職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	管理職に対して、課員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
④	各課等において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

	取組内容
①	月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
③	国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
④	年次休暇を利用し、リフレッシュを目的とした1週間程度の休暇の取得促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
⑤	職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
⑥	ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

	取組内容
①	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%取得できる職場環境の整備を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

取組の目標

職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上となるよう努める。(目標達成年度:平成 32 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

	取組内容
①	各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

③	「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
④	男女共同参画の推進として、職員に対し研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職場だけではなく家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努める。 (実施時期:平成 28 年度から実施)

(8) 女性職員の活躍の推進に向けた取組み

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、町長部局、教育委員会部局及び議会事務局において、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い、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、対象職員が少ないため、町長部局、教育委員会事務局及び議会事務局等各部局全ての職員数を含む数値とする。

ア. 具体的な数値目標

	取組内容	数値目標	目標年度
①	採用職員の女性割合を、3箇年で2名以上とする。 (平成 26 年度実績:0 名)	15%	平成 32 年度
②	女性の採用試験の受験者数を2名以上引き上げる。 (平成 26 年度実績:16%)	20%	平成 32 年度
③	管理的地位にある職員に占める女性割合を平引き上げる。 (平成 26 年度実績:0%)	10%	平成 32 年度
④	制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得割合を引き上げる。 (平成 26 年度 0%)	10%	平成 32 年度
⑤	月30時間以上超過勤務を行う職員の割合を引き下げる。 (平成 26 年度実績:8%)	5%以下	平成 32 年度
⑥	職員の年次休暇の平均取得率を引き上げる。 (平成 26 年度実績:46.5%)	50%以上	平成 32 年度
⑦	週に 1 回以上定時退庁する職員の割合を引き上げる。 (平成 26 年度実績:未確認)	50%以上	平成 32 年度

イ. 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及び実施時期

ア. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(実施時期:平成 28 年度から実施)

目標

	目標内容	数値目標	目標年度
①	女性の採用試験の受験者数を、2人(平成 26 年度実績)を、5名以上引き上げる。	20%以上	平成 32 年度

取組内容:

	取組内容	目標年度
①	採用試験に関するパンフレットやチラシを作成し、広く受験者に対し周知を図り、受験者数の増加に努める。	平成 32 年度
②	出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。	平成 32 年度
③	育児休業等の両立支援制度の利用を促し、制度を利用した職員が昇格・昇任に不利益とならないよう運用を行う。	平成 32 年度
④	女性職員のスキルアップのため、必要な研修や外部研修(自治大学、市町村アカデミー等)への派遣を行う。	平成 32 年度
⑤	男性職員の育児参画の推進に努める。	平成 32 年度
⑥	育児休業等の取得前後において、円滑な復帰に資する研修を実施し、所属職場との連絡体制等必要な支援を行う。	平成 32 年度
⑦	係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材育成を行う。	平成 32 年度
⑧	年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。	平成 32 年度
⑨	臨時職員・非常勤職員について、必要な業務研修を実施する。	平成 32 年度

その他の検討課題

	検討内容
①	再採用に関する制度の取り組みについて、検討する。(出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員を含む。)
②	女性職員を人事・財政・企画等、多様なポストに積極的に配置することについて検討する。
③	男性の育児休業取得の促進に向けた意識改革や職場マネジメントについて、検討する。
④	職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化について検討

	する。
⑤	ワークライフバランス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、時間当たりの生産性を重視した職場環境について、検討する。
⑥	早出遅出勤務制度(フレックスタイム制、テレワーク等)の導入について、検討する。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

	取組内容
①	子どもが参加する地域の活動に対して、優先的に敷地や施設を提供する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

	取組内容
①	交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

	取組内容
①	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。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

(2) 子どもとふれあう機会の充実

	取組内容
①	職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を希望に応じ実施する。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
②	スポーツ大会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた

	家族全員が参加できるようにする。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)
--	---

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

	取組内容
①	職員に対し、家庭における子育てやしつけなど、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。 (実施時期:平成 17 年度から継続実施)

(4) 人事評価への反映

	取組内容
①	人事当局は、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環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価できる制度づくりに努める。 (実施時期:平成 28 年度から実施)

平成 28 年 4 月 1 日

津奈木町長
津奈木町議会議長
津奈木町選挙管理委員会
津奈木町農業委員会
津奈木町教育委員会
津奈木町代表監査委員