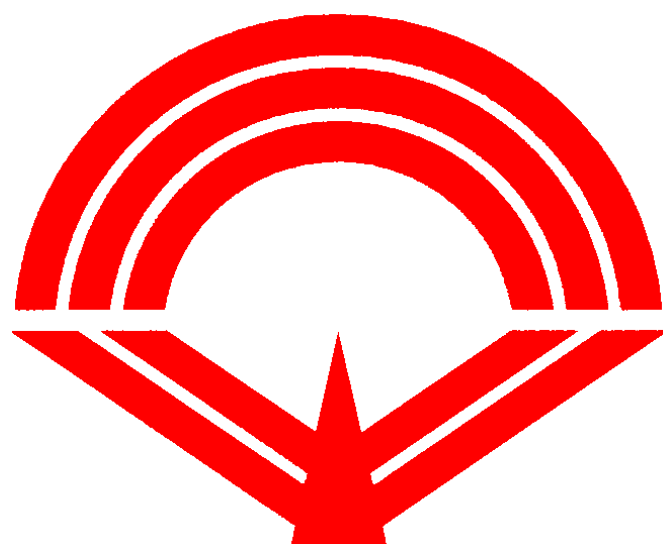


三木町特定事業主行動計画

平成27年度～平成31年度



三 木 町

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次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を図るため、10年間の時限立法として平成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。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年に「三木町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを第1期後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「三木町特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

平成28年3月
三木町長
三木町議会議長
三木町教育委員会
三木町選挙管理委員会
三木町代表監査委員
三木町農業委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)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(平成27年法律第64号)第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員の要望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ことを目的とします。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ② 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の配置を行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに、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ります。

II 具体的な内容

1 職務の勤務環境に関するもの

(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の制度について周知徹底を図ります。
- 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ります。
- 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います。
- 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します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにします。
- ② 子どもの出生時における父親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ります。

(3) 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

- ① 育児休業等に関する資料を各課等に通知・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ります。
- 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います。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 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います。
- ② 課長会等の場において、担当課等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います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 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います。
- ② 復職時に、必要に応じてOJT研修等を実施します。

エ 育児休業に伴う臨時職員の活用

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、臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

男性 10% 女性 100%

を目標とします。(目標達成年度：平成31年度)

(4) 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の制度の周知

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を制限する制度について周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日である毎週水曜日の「ノー残業デー」に、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、管理職等による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- 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上実施し、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します。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 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超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行います。
- ② 各課等の超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、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、注意喚起を行います。
- ③ 人事担当課は、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して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

オ 産業医による面接指導

超過勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導等を実施し、適切な健康管理対策を図ります。

- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

(目標達成年度：平成31年度)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- 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ります。
- ② 課長会等の場において、担当課等から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 管理職に対して、部下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します。
- ④ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 各課等の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ 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します。

イ 連続休暇等取得の促進

- ① 月曜日又は金曜日に年次休暇を取得し、週休日と組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
 - 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ります。
 - ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
 - ④ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図ります。
 - ⑤ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
 - ⑥ 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ります。
 - ⑦ 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います。
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を14日間とします。（目標達成年度：平成31年度）

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

- 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ります。

- (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
- ① セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。
 - ② 「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ります。

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

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 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

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- 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します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動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します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、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います。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の登用推進

- ① 女性職員を人事・財政・議会等、多様なポストに積極的に配置します。
 - ② 女性職員の意識改革を図るとともに、能力開発のため積極的に研修派遣を行います。
- ◎ 以上のような取組を通じて、女性管理職の割合を30%以上にします。
(目標達成年度：平成31年度)