

北島町特定事業主行動計画

平成27年3月

平成28年3月改正

北 島 町

北島町特定事業主行動計画

北 島 町

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

- 1 職員の勤務環境に関するもの
 - (1) 各種制度の周知等
 - (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父親の休暇の取得の促進
 - (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - (5) 介護及び通院等の付き添い等における休暇の取得の促進
 - (6) 超過勤務の縮減
 - (7) 休暇の取得の促進
 - (8) 職場優先の環境改善や男女共同参画の意識向上のための取り組み
 - (9) 人事評価への反映
- 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
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - (5) 子どもとふれあう機会の充実
 - (6) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
- 3 女性職員の活躍の推進に関する事項
 - (1) 女性職員の登用及び採用

I 総論

1 目的

少子高齢化が進行する現状の中、次世代の社会を担う子どもが健全に育成される生活環境の整備を図ることを目的とし、次世代育成支援対策推進法の基本的理念を踏まえ、職員（北島町教育委員会事務局、北島町議会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、その他地方公務員法以外の法令又は条例に基づく委員会の職員を含む。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するため、平成17年に本行動計画を策定し、各種取り組みを行ってまいりましたが、これまでの行動内容を再検証し、さらに取り組みを進めていくことを目的としています。

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15条に基づき、子育て中の職員だけでなく全職員が、職業生活及び家庭生活を円滑かつ継続的に両立し、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）」のとれる職場環境作りを目的としています。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画の効率的な運用を推進するため、総務課人事担当に推進体制を設置します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

（1）各種制度の周知等

- ①本計画の啓発資料は作成の上配布、庁内LAN等も活用し、職員に周知を図ります。なお、本計画の実施状況については、随時計画の見直しを行います。
- ②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、啓発を図ります。
- ③仕事と子育ての両立等についての情報提供・相談を行います。

（2）妊娠中及び出産後における配慮

- ①妊娠を申し出た職員及び出産後、職場復帰した職員に対し、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・手続について周知し、活用を促します。

*保健指導や健康診査を受ける場合の休暇

*生後1年に達しない子を育てる職員の、授乳のための時間休

*交通機関混雑の程度が健康維持に支障を与える場合の時間休など

②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。

*出産費、家族出産費、育児休業手当金など

③妊娠中の職員の健康や安全のため、各所属の担当業務について見直しを行うなど配慮するとともに、超過勤務・休日勤務・深夜勤務についても本人の希望を考慮します。

④職員が産前産後休暇（産前8週・産後8週）を安心して取得できるよう、業務の分担の見直しや臨時職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

(3) 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、3日間の配偶者出産休暇を取得できることを周知します。

②父親が育児に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

以上の取り組みを通じ、配偶者出産休暇の取得率100%の現状維持に努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

①男性の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業に関する新たな制度（※）について周知し、取得を促進します。また、このような休暇を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

※配偶者が育児休業を取得している職員や専業主婦（夫）である職員でも、育児休業を取得できること、

※産後8週間の期間内に育児休業を取得している男性職員は再度育児休業を取得できることなど

②育児休業の周知

○育児休業等に関する資料を各所属所に配布し、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を図ります。

○育児休業Q&Aや、育児休業の取得手続や経済的な支援等について、情報提供を行います。

③育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例等の情報提供を行います。

④育児休業を取得しやすい雰囲気づくり

○育児休業の取得の申出があった場合、各所属において業務の分担について見直しを行うなど配慮します。

○課長会議等を通して、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。

⑤育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

人事担当者や職場の管理職等から、育児休業中の職員に対して、休業期間中に職場や業務の状況について情報提供を行い、スムーズに職場復帰できるように支援します。

⑥育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

職員が安心して育児休業を取得できるよう、業務の分担の見直しや臨時職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

(5) 介護及び通院等の付き添い等における休暇の取得の促進

①職員と同居する配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者の介護及び通院等の付き添いなどの際に、5日間の介護休暇を取得できることを周知します。

②職員が介護に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

(6) 超過勤務の縮減

①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、活用を促します。

②事務の簡素合理化の推進

○各職員に計画的、効率的な事務遂行を図るよう指導します。

○新規業務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進めるとともに、既存の業務等について廃止・合理化の見直しを行い、事務の簡素化を図ります。

○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。

○定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

③超過勤務の縮減のための意識啓発等

○総務課は、各所属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、縮減のための注意喚起や指導を行います。

○課長会議等を通して、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

○定時退庁日を設定し、職員に意思統一を図り、一斉定時退庁を促します。

④その他

○超過勤務の多い職員に対して、健康面について注意をするよう配慮します。

以上の取り組みを通じ平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月12時間）から1割以上縮減し、月10時間以下を目指します。

（7）休暇の取得の促進

①年次休暇の取得の促進

○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。

○課長会議等の場において、職員の休暇取得を促すとともに、職場の意識改革を行うよう、指導します。

○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。

②連続休暇等の取得の促進

○月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

○子どもの入学式、卒業式、健康診断、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。

○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。

○勤続年数に応じたりフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

○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。

○ゴールデン・ウィーク、お盆期間、連休における公式会議を自粛します。

③子どもの看護のための特別休暇（5日。中学校就学前の子が2人以上の場合は、10日）について周知し取得を促進します。

（8）職場優先の環境改善や男女共同参画の意識向上のための取り組み

○職員研修所等の研修を通して、家庭より仕事が優先という従来の働き方を改善するための意識啓発を行います。

○「特定職員による職場でのお茶くみを廃止」など、職場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います。

○セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や啓発活動を行います。

（9）人事評価への反映

仕事と生活の両立のための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を行います。

2 その他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外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用するためのトイレやベビーベッドの設置を進めます。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、丁寧な応接等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子どもの体験活動等の支援

- 子ども・子育てに関する活動等に、職員の積極的な参加を支援します。
- 子どもが参加する学習会等の行事において、要望に応じ職員が専門分野を活かした指導や講義を行います。
- 学校等の要望に応じに職員を派遣し、専門分野を活かした活動を行います。

②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

全職員に対し、交通事故予防や交通ルールの遵守、マナー向上について注意喚起を定期的に実施します。

③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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止等へ職員が積極的に参加できるよう支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①子どもの職場見学要望があった場合は積極的に応じていきます。
- ②職員レクレーション活動の実施に当たっては、子どもも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

職員に対して、家庭における子育てやしつけについて情報の提供を行います。

3 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の登用及び採用

職員の登用及び採用については、公正平等に実施しているため、現状維持に努めます。

○管理職登用率

	平成26年度			平成27年度		
	職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合
町長部局	15	7	47%	15	6	40%
議会事務局	1	1	100%	1	1	100%
教育委員会	3	1	33%	4	2	50%
公営企業 (水道事業)	1	0	0%	1	0	0%
合計	20	9	45%	21	9	43%

4月1日現在

4月1日現在

○女性職員採用の割合

町長部局	平成26年度			平成27年度		
	合格者数	うち女性	割合	合格者数	うち女性	割合
一般事務	3	2	67%	2	1	50%
保健師	1	1	100%	0	0	0%
保育士	0	0	0%	2	2	100%
合計	4	3	75%	4	3	75%

議会事務局	平成26年度			平成27年度		
	合格者数	うち女性	割合	合格者数	うち女性	割合
一般事務	0	0	0%	0	0	0%
合計	0	0	0%	0	0	0%

教育委員会	平成26年度			平成27年度		
	合格者数	うち女性	割合	合格者数	うち女性	割合
一般事務	1	1	100%	0	0	0%
幼稚園教諭	0	0	0%	3	3	100%
合計	1	1	100%	3	3	100%

公営企業 (水道事業)	平成26年度			平成27年度		
	合格者数	うち女性	割合	合格者数	うち女性	割合
一般事務	0	0	0%	0	0	0%
合計	0	0	0%	0	0	0%