

第2次奥尻町特定事業主行動計画

(前期計画)

平成28年3月

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

I 総論

1 基本的な考え方

我が国における急速な少子化を背景に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が交付されました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備に、国・地方公共団体・事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのはもちろんのこと、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法において、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表することを義務付けているのも、こうした認識によるものです。

「奥尻町役場次世代育成支援対策推進行動計画」を、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき平成17年度から平成21年度までを前期、平成22年度から平成26年度までを後期として策定し、職員の次世代育成支援を推進してきました。

このたび、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、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、同法第5条の規定に基づき、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、「奥尻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の推進に関する法律に基づきながら、前計画を踏襲し、職員の子どもと子育て家庭を取り巻くさまざまな環境の変化に対応して、子どもが尊重され、子育てが大切にされる職場の環境づくりを計画的に推進し、また、介護支援等、全ての職員にとって仕事と家庭の調和のとれた職場環境の構築をめざします。

2 計画期間

国が定めた「行動計画策定指針」では、概ね5年間を前期としていることから、本町においても、平成27年度から平成31年度までを前期計画期間とし

ます。

3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するためには、全ての職場における管理者が適切に職員の状況を把握し、人事担当者との情報提供を実施する必要があります。また、それぞれの職場における計画の実施状況を点検し、把握した結果を今後の対策の実施や計画の見直し等に活用します。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における諸制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び産後1年未満の女子職員に対して、次の制度について周知徹底を図ります。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導
- エ 業務軽減等
- オ 通勤緩和

また、特別休暇が取得可能な産前産後の就業制限及び生後1年に達しない子の保育に関する制度とあわせて、出産費用の給付等の経済的支援措置についても職員に対して一層情報の周知を図ります。

(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

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートするため子どもの出生時における父親の特別休暇制度について周知するとともに、5日間程度の年次休暇の取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の円滑な取得の促進を図るため、次の措置を実施します。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料について各職場に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。また、休業期間中の経済的な支援措置についても情報提供します。

イ 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組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等の取得の申出があった場合、担当部署において業務を分担するなど、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場内の情報提供を行うとともに、復職時における必要な支援を行います。

○以上のような取組を通じ、育児休業等の取得率を、

- ・男性職員 80%（出産休暇等含む）
- ・女性職員 100%

と定め、平成31年度までに達成できるよう努めます。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

人員配置等によっても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に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いであり、今後一層の縮減に向けた取組みを進めるため、次の措置を実施します。

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周知を行い、小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

イ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、適正な人員配置及び OA 化の推進により、効率的な事務遂行を図ります。また、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、職場の全体像を把握できる体制を確立します。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

人事当局は、各職場における超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングなどを通じて、職員の勤務時間に関する認識を深め、安易に超過勤務が行われることのないよう、注意喚起を行います。

○以上の取組により、各職員の 1 年間の超過勤務時間数を、人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間を達成するよう努めます。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次の措置を実施します。

ア 年次休暇の取得の促進

職員に対して年間の業務計画を周知することにより、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。

イ 連続休暇等の取得の促進

年次休暇を利用したりフレッシュのための連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次休暇、子どもの学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図ります。

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について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して円滑に取得できるよう、職場環境を整備します。

○以上の取組により、各職員一人当たりの年次休暇取得日数割合を、

年間取得割合 70% (平均 14 日)

と定め、平成 31 年度までに達成できるよう努めます。

(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み

男女共同参画の推進とともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するため、管理職を含めた全職員に対して、情報提供や研修を通じた意識啓発を行います。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進するとともに、外部からの来庁者が多い庁舎において、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します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が地域の子育て活動に参加しやすいよう、職場の雰囲気作りを心がけるとともに、次の事項に対して積極的に支援を行います。

ア 子ども、子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う団体等について、その活動へ職員が参加しやすいよう配慮します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施し、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供できるよう努め、要請に基づき小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加及び公務において自動車の運転を行う者に対する交通安全に必要な措置を実施します。

エ 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職員が参加しやすくなるよう努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子どもが保護者の働いている姿を実際に見ることによって、豊かな感性を育むことができるよう、職場見学会の実施を検討して行きます。また、職場における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配慮します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員に対し、家庭における子育てやしつけに関する情報の提供を行うとともに、家庭教育講座等を開設する等の取組みにより、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性採用比率の向上

採用試験からの採用者に占める女性の割合を、30%程度とするよう努めます。また、採用時の配置については、これまで以上に男女間に偏りがないよう努めます。

(2) 女性職員の登用促進

ア 管理職員における女性の割合を、30%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ます。

ウ 人事管理にあたっては、各職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進し、男女間で偏りがないよう配慮します。