

津幡町特定事業主行動計画

(改訂版)

(平成17年10月初版)

(平成22年3月改訂)

平成28年3月改訂

津幡町長

津幡町議会議長

津幡町代表監査委員

津幡町教育委員会

津幡町消防長

津幡町選挙管理委員会

津幡町農業委員会

1 目的

平成15年7月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、津幡町においては、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮出来るよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として、平成17年10月に「津幡町特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

今般、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」の規定に基づき、平成27年9月に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。

津幡町では、こうしたことを踏まえ「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。

2 計画期間

法改正により、有効期限が10年間延長され、国の定める「行動計画策定指針」では概ね5年間を前期としています。

本町では、平成27年度から平成31年度までを前期計画期間、平成32年度から平成36年度までを後期計画期間とします。

ただし、必要に応じ随時見直しを行うものとします。

3 計画の推進体制

- (1) この行動計画を効果的に推進するため、部課長及び人事担当者を構成員とした津幡町特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。
- (2) 本行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 本行動計画の実施状況は、年度毎に委員会において点検し、随時見直しを行います。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知を図るとともに、制度の内容やその活用の在り方などに関する正確な最新情報を提供します。また、所属長や職員に対する研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。(平成17年度から継続)

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けるよう意識改革を行います。(平成17年度から継続)

② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時職員等の採用により代替要員の確保に努めます。(平成17年度から継続)

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児休業、出産保護休暇等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。(平成17年度から継続)

- ・ 育児短時間勤務制度の周知 (平成20年度に追加)
- ・ 部分休業制度の周知 (平成20年度に追加)
- ・ 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務の周知 (平成20年度に追加)

② 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用、任期付職員及び臨時職員の採用により代替要員の確保に努めます。

(平成17年度から継続)

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長からは、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行います。

また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートを心掛けるよう意識改革を行います。(平成21年度に追加)

○職員の育児休業取得状況(性別取得率)

性別	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女	100%	100%	100%
男	0%	0%	0%

○男性職員の妻の出産保護休暇取得状況(取得率)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得率	38.5%	72.7%	23.1%

このような取組を通じて、育児休業の取得率を、平成36年度までに国の第4次男女共同参画基本計画に合わせ、

男性職員 平成26年度現在 0% (平成36年度 成果目標13%)

女性職員 平成26年度現在100% (平成36年度 100%維持)

と設定します。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導

するとともに、一斉定時退庁日等には、所属長による職員への周知・指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。（平成17年度から継続）

② 一斉定時退庁日等の実施

本町においては、現行、毎週水曜日を「ノー残業デー」として位置付け、一斉定時退庁を実施しているが、所属長に対し当該制度の一層の徹底を促すことにより、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

（平成17年度から継続）

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進し、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

こ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時間以内の達成に努めます。

（平成17年度から継続）

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

平日に実施される子どもの学校行事等への参加や、家族の記念日（職員やその家族の誕生日、結婚記念日等）における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

（平成17年度から継続）

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間やハッピーマンデー、夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日等と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

このような取組を通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得を対前年比で5パーセント増加させます。

（平成18年度に追加）

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの看護休暇制度を周知するとともに、取得に支障をきたさないよう事務処理について相互応援ができる体制を整えます。

(平成17年度から継続)

(6) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

(平成17年度から継続)

(7) 庁内託児施設の設置の検討

国や他市町村の動向によっては、必要に応じその設置について今後検討するものとします。

(平成17年度から継続)

(8) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取組を行い、意識啓発に努めます。

(平成17年度から継続)

《 職場優先の意識の是正 》

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

5 その他

(1) 次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進しています。

① 乳幼児に優しい環境の整備

乳幼児を連れた来庁者の多い部署において、ベビーベッド、おむつ台、授乳室、優先駐車枠等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できる環境の整備を行います。

(平成20年度に追加)

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援、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、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(平成17年度から継続)

(2) 女性の活躍推進に関する事項

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、すべての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、女性の活躍推進を考えるうえで不可欠である男女共同参画推進について、次の取組を進めます。

① 男女共同参画社会の推進

平成25年度に策定した「津幡町男女共同参画推進プラン(第2次)」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて努めます。

(平成27年度に追加)

② 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

性別にかかわらず、採用者決定の際や配属時に偏りがないよう努めます。また、人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、男女間で偏りがないよう配慮します。

(平成27年度に追加)

6 おわりに

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。また、社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。子どもは社会の希望であり、未来の力です。

職員一人一人がこの少子化の流れや女性の活躍推進を自分自身の重要な問題と自覚し、津幡町における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力していただけるものと期待します。

この「行動計画」は、平成27年度から平成36年度までを計画期間とし、前期計画期間5年目の平成31年度に見直しを行うこととします。