



# 多古町特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法に基づく多古町特定事業主行動計画
- 女性活躍推進法に基づく多古町特定事業主行動計画



多古町

# 目 次

## 第1章 総論

1	計画策定の趣旨	2
2	計画期間	3
3	策定主体	3
4	計画の推進体制	3

## 第2章 具体的な内容

### 【次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画】

●	妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮	4
●	子どもの出産時における男性職員の休暇取得の促進	4
●	年次有給休暇の促進について	4
●	ノー残業デーの徹底・超過勤務の縮減	5
●	育児休業制度や育児短時間勤務及び部分休業等の制度の周知	5
●	男性職員の育児休業等（※産後パパ育休）の取得促進	6
●	育児休業及び部分休業取得しやすい雰囲気熟成	6
●	育児休業に伴う臨時的職員の活用	7
●	育児休業を取得した職員のスムーズな職場復帰の支援	7
●	子の看護休暇の取得促進	7

### 【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画】

●	女性職員の活躍推進	8
●	キャリア・デザイン研修の実施	8
●	ロールモデルの普及	8
●	女性職員ネットワーク構築の支援	9
●	女性職員が活躍できる職場環境の整備	9
●	計画の具体的な目標	9

### 【地域における子育てを支えるための取り組み】

●	子どもを連れて来た人への親切な対応	10
●	子どもの安全確保への取り組み	10
●	キャリア教育の推進・職場見学の受け入れ	11

### 【仕事と子育てを職員同士で支え合うために】

●	妊娠された職員の方、子育て中の職員の方へ	11
●	子育て中の職員を支える職員の皆さんへ	11

# 第1章 総論

## 1 計画策定の趣旨

人口減少、少子高齢化による家族形態の変化や就労の多様化、地域コミュニティ意識の希薄化等、子どもや子育て世帯を取り巻く環境が大きく変化している中で、社会全体で子どもや子育て世帯を支援する新しい支えあいの仕組みを構築することが時代の要請であり、社会の役割となっています。

また、仕事と家庭を両立できる環境等の整備により、働きたいという希望を持つ女性や職場でのステップアップを希望する女性が、その想いを叶えることができる社会、そして、男女が共に多様な生き方や働き方を実現できるゆとりある持続可能な社会の実現が求められています。

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19条及び「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。以下、「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、多古町長、多古町議会議長、多古町教育委員会、多古町農業委員会、多古町選挙管理委員会、多古町代表監査委員が策定する**※特定事業主行動計画**です。

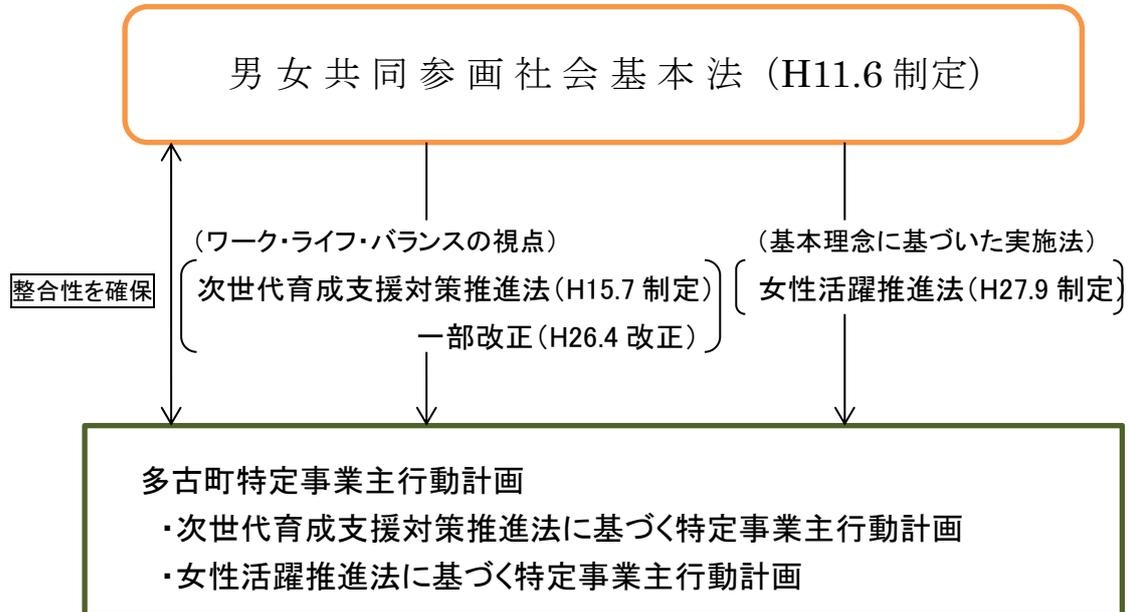
次世代育成支援対策の推進にあたり、町は平成17年7月に特定事業主行動計画を策定し、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、仕事と子育て等の両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した対策を推進してきましたが、計画期間の満了を迎え、また平成26年には「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が10年間延長された一方、平成27年に「女性活躍推進法」が10年間の時限立法として成立し、新たに事業主として行動計画の策定が義務付けられました。

両法律に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、いずれも「男女共同参画社会基本法」の基本理念を踏まえたものであり、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く、計画内容の整合を図ることが重要であることから、今回、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」と「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を合わせた「多古町特定事業主行動計画」を策定することとしました。

今後の町職員を取り巻く状況は、職員数の減少や多様化する町民ニーズへの対応等、業務の増加が予想されますが、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」と「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」の実現に向けて、その取り組みを進めます。

※特定事業主行動計画とは…国の各府省や地方公共団体等が事業主としての立場から職員が安心して職務を遂行できるよう、職場をあげて支援に取り組むための行動計画です。

## 【法律と計画の関連性】



## 2 計画期間

平成29年4月1日から平成34年3月31日までの5年間

## 3 策定主体

多古町長、多古町教育委員会、多古町議会議長、多古町農業委員会、多古町選挙管理委員会、多古町代表監査委員  
今後の国や県の動向や社会状況等を踏まえ、本計画期間中であっても必要に応じて見直しを行う。

## 4 計画の推進体制

- 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、以下の推進体制の整備を図る。
- ◇ 行動計画の内容や育児・介護のための支援に関する制度の情報を適時庁内LAN等で提供し、職員に周知徹底を図る。
  - ◇ 仕事と子育ての両立等について、気兼ねなく相談ができる体制の整備。
  - ◇ 所属長は、職員が仕事と子育てを両立することができる職場環境の整備を図るとともに、業務分担上の措置を適宜行い、本計画の推進に努める。

## 第2章 具体的な内容

### 仕事と子育てを両立するための職場環境の整備

【次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画】

#### ●妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

- ◇ 母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で所属長を中心に業務分担の見直しを行う。
- ◇ 所属長は、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ超過勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対しても、超過勤務の制限に配慮するものとする。
- ◇ 人事担当課は、特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援について職員に周知徹底する。

#### ●子どもの出産時における男性職員の休暇取得の促進

子どもの出生時における男性職員の特別休暇（※配偶者の出産休暇）の取得促進のため、一層の周知徹底を図る。

#### ※配偶者の出産休暇（特別休暇）とは…

期 間	配偶者の出産にかかる入院等の日から、出産後2週間を経過するまでの期間において2日の範囲
取得単位	1日または1時間

#### ●年次有給休暇の取得促進について

- ◇ 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ◇ 職員は気兼ねなく年次有給休暇が取得できるよう、計画的に業務を遂行し、早めに同僚に周知し事務処理において相互応援できるような体制を整える。
- ◇ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等、家族や子どもと過ごすため、休日や祝日等と組み合わせた年次休暇を奨励し、取得を促進する。



## ● ノー残業デーの徹底・超過勤務の縮減

- ◇ 経費節減のためだけでなく、ワーク・ライフ・バランス推進のためにも設けられている毎週水曜日の「ノー残業デー」の意義を周知徹底する。
- ◇ 安易に超過勤務が行われることのないよう、事前に所属長の承認を受けるよう徹底し、超過勤務縮減のため職員全体の意識啓発等の取り組みを行う。
- ◇ 定時退庁できない職員の多い部署や、超過勤務が恒常化している部署を把握し、該当する所属長への指導を行う。

## ● 育児休業制度や育児短時間勤務及び部分休業等の制度の周知

- ◇ ※1 育児休業制度や※2 育児短時間勤務及び※3 部分休業制度を取得しやすい環境を整備するため、各種制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。
- ◇ 人事担当課は、妊娠を申し出た職員や配偶者が妊娠した職員に対して、個別に育児休業の制度や手続きについて説明を行う。

### ※1 育児休業制度とは…

休業期間	子が3歳に達するまで
給与等	無給（子が1歳までの期間は、共済組合の育児休業手当金が支給）
手続き	育児休業開始日の1ヶ月前までに育児休業承認請求書を任命権者に提出

### ※2 育児短時間勤務とは…

職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、育児のための短時間勤務を認める制度

期間	子が小学校就学の始期に達するまで
勤務形態	月から金に3時間後55分ずつ
	月から金に4時間後55分
	月から金のうち3日出勤 （1日7時間45分勤務）

	月から金のうち3日出勤 (うち2日は7時間45分 1日は3時間55分)
給与等	勤務時間に応じて支給 期末勤勉手当も同様
手続き	開始日の1ヶ月前までに育児短時間勤務承認請求書を任命権者に提出(1階の請求期間は1年以上1年以下で延長可)

### ※3 部分休業制度とは…

休業期間	子が小学校就学の始期に達するまで1日2時間以内 (勤務時間の始め及び終わりにおいて30分単位)
給与等	勤務しない時間について減額
手続き	部分休業承認請求書を任命権者に提出

### ●男性職員の育児休業等(※産後パパ育休)の取得促進

配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、育児休業や育児の各種休暇の取得促進を図る。

### ※産後パパ育休とは…

職員が、妻の出産の日から産後休暇の期間57日間内に育児休業を開始し、終了した場合でも、特別の事情を問わず再び育児休業を取得することができる制度。

### ●育児休業及び部分休業の取得しやすい雰囲気醸成

男女を問わず育児休業等の取得促進を図るため、所属長は育児休業取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行い、応援体制を整備するとともに、育児休業及び部分休業が取得しやすい雰囲気醸成を図る。

## ● 育児休業に伴う臨時的職員の活用

業務分担の見直しや職場内の応援体制によっても育児休業中の職員の業務遂行が困難な場合は、臨時的任用の職員等適切な代替要員の確保を図る。

## ● 育児休業を取得した職員のスムーズな職場復帰の支援

人事担当課は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の共済だよりや福利厚生のお知らせを送付する。所属課は、復職時に職場内研修等を実施し、職場復帰がスムーズに行えるよう配慮する。

## ● 子の看護休暇の取得促進

人事担当課は、小学校就学の始期に達するまでの※子の看護休暇（特別休暇）について周知徹底し、職員に取得を促す。

### ※子の看護休暇（特別休暇）とは…

対象職員	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
期 間	1 の年において、5 日の範囲内（小学校就学前の子が 2 人以上いる場合は 10 日）
そ の 他	子の看病だけでなく、予防接種や健康診断等でも取得可能



# 女性職員の更なる活躍を推進するための計画

## 【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画】

### ●女性職員の活躍推進

多様で複雑化する行政ニーズに対応するためには、政策形成の場における女性職員の活躍が求められており、その中心的な存在である管理職にも積極的に女性職員を登用していく必要がある。

そこで、女性の管理職候補者を育成するため、出産や育児等様々なライフイベントによって働き方が変わる女性職員のキャリア形成支援に努めていかなければならない。

しかしながら、本町で女性管理者が少ない要因について、職員にアンケート調査を実施したところ、「仕事と子育てや介護等の両立が難しい」、「女性職員自身が管理職になることを望んでいない」等、事務量と責任が増加することによるメンタル的なケアも必要となってくると考える。

### ●キャリア・デザイン研修の実施

女性職員のスキルアップ等を図り、職場における活躍を支援するための研修を実施し、管理職は職員が性別に関係なく個々のスキルアップを図り能力を発揮できるよう、人材の育成に努める。

### ●ロールモデルの普及

将来目指したいと思う※ロールモデルとなる女性職員を育成し、将来の目標を明確化することにより、女性職員のキャリアメイク意欲の向上を図る。

※ロールモデルとは…自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。人は誰でも無意識のうちに「あの人のようになりたい」というロールモデルを選び、その影響を受けながら成長するといわれている。

## ●女性職員ネットワーク構築の支援

女性職員が職務遂行上の課題等を相談し共有することができるよう、女性職員同士のネットワーク構築を支援し、仕事と家庭を両立していく上での負担や不安の解消に努める。

## ●女性職員が活躍できる職場環境の整備

女性職員が様々な分野に参画し、その能力を十分に発揮できるよう女性職員が働きやすい職場環境の整備に努める。

全ての職員に対し、固定的な性別役割分担意識等の是正に向けた啓発活動を行い、職員の意識改革を行う。

職場におけるハラスメントを防止し、健全な職場環境の確保を図る。

## ●計画の具体的な目標

女性職員の活躍を推進するための目標

(1) 職員に占める女性職員の割合 (平成29年4月1日現在)

(単位:人,%)

職 種	男 性	女 性	計	女性の割合
一般行政職	84	49	133	36.8
保育士・幼稚園教諭職	3	32	35	91.4
医師職	10	0	10	0.0
保健師・看護師職	3	75	78	96.2
薬剤師・医療技術職	13	17	30	56.7
技能労務職	4	35	39	89.7
合 計	117	208	325	64.0

目標：職員全体に占める女性の割合は64.0%と高く、一般行政職についても36.8%であることから、30%以上を維持するよう努める。

(2) 係長職以上の職員に占める女性職員の割合 (平成29年4月1日現在)  
 (対象: 一般行政職、 単位: 人, %)

役 職	男 性	女 性	計	女性の割合
課 長 級	17	1	18	5.6
主 査	7	1	8	12.5
総括係長	15	9	24	37.5
係 長	3	1	4	25.0
合 計	42	12	54	22.2

目標: 係長職以上の職員に占める女性の割合について30%以上を目指す。

(3) 年次有給休暇の取得率の向上 (平成28年) ※病院勤務者を除く

取得率
37.6%

取得率: 職員が取得した年次休暇の日数 / 付与された年次休暇の日数  
 (繰越日数を除く) × 100

目標: 年次有給休暇の取得率について、50%を目指す。

## 地域における子育てを支えるための取り組み

### ●子どもを連れた人への親切な対応

- ◇ 職員は子どもを連れた人が気兼ねなく来庁し、各種申請や相談ができるよう親切で丁寧な対応を心がけ、窓口対応におけるソフト面でのバリアフリー化の取り組みを促進する。

### ●子どもの安全確保への取り組み

- ◇ 交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、職員への交通事故防止のための安全運転の呼びかけを実施する。
- ◇ 青色防犯パトロールへの職員の積極的な参加を支援する。
- ◇ 職員が業務で町内を走行する際、子どもに対する防犯等に注意を払う。

### ●キャリア教育の推進・職場見学の受け入れ

- ◇ キャリア教育を推進するため、小・中学生を職場に受け入れ、仕事の体験ができる機会を提供する。
- ◇ 学校との連携のもと、職場見学等の受け入れを行う。

## 仕事と子育てを職員同士で支え合うために

### ●妊娠された職員の方、子育て中の職員の方へ

妊娠が分かった時や配偶者の妊娠が分かった時、また育児休業等の子育て支援制度の利用を希望する時は、速やかに所属長及び人事担当課へ連絡してください。早期の連絡が事後の対応を速やかにし、同僚職員の負担軽減にもつながります。仕事をしながら子育てをするためには、家庭だけでなく職場の協力が欠かせません。子育て支援制度の活用を当然の権利と受け止めず、子育てに協力してくれている同じ職場の先輩や同僚に感謝の気持ちを忘れず、仕事と子育ての両立を図るよう心がけてください。

### ●子育て中の職員を支える皆さんへ

少子化問題は決して他人事ではありません。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の実現が欠かせません。男性も女性も子どものいる人もいない人も、少子化問題を自分自身に関わる問題と受け止め、お互いに助け合いながら子育てに理解のある働きやすい職場の実現のために、職場全体でこのプランを推進していきましょう。

