

# 厚真町特定事業主行動計画

平成18年4月1日制定

平成22年4月1日改定

平成27年4月1日改定

平成28年3月31日改定

厚真町長

厚真町議会議長

厚真町選挙管理委員会

厚真町代表監査委員

厚真町農業委員会

厚真町教育委員会

## I 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行は、社会経済の様々な分野において深刻かつ重大な影響を及ぼすことをかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成させる社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布されました。

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間を期限として、地方公共団体には地域行動計画の策定及び特定事業主行動計画の策定が義務付けられましたが、今

般、「次世代育成支援対策法」が平成37年3月31日まで延長されました。

また、豊かで活力のある社会の実現を図るため、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される社会を構築するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年に公布されことに伴い、「厚真町特定事業主行動計画」を改定することとしました。

①男性を含めた働き方の見直し

②地域における子育て支援

③社会保障における次世代育成支援

④子供の社会性の育成及び自立の促進

⑤女性の採用・登用の拡大、職域拡大・計画的育成及びキャリア形成支援

以上のことを踏まえて、職員一人一人が公務と家庭との両立を図ることができるよう環境を構築し、かつ、各職場において職員が生き生きと働き続けることができる職場環境がつくられるように計画を見直します。また、この行動計画は広く地域社会に反映させることを目的として、公表することとします。

## 2 計画期間

次世代育成支援対策法は平成27年度から平成36年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では平成28年から平成37年までの10年間の時限法ですが、本計画は、その前半の期間である平成32年3月31日までを第1期計画期間(前期期間)

とし、平成32年度に見直しを行い、平成32年4月1日から平成37年3月31日までを第2期計画期間（後期計画）とし、着実な推進を図ります。

### 3 計画の推進体制

本計画の実施状況については、総務課において実施状況や職員ニーズ等を把握し、その後の対策の実施や、計画の見直しを図ることとします。

## Ⅱ 具体的な内容

1. 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、時間外勤務等の在り方などの各種制度を、周知文書の配布等の方法により情報提供します。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、職員が妊娠を申し出たときは、状況に応じて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に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に配慮します。

#### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

所属長は、男性職員の育児参加を促進するため、育児のための休暇を取得しやすい環境

の整備するため、各担当部署の業務分担を見直します。

妻が出産する場合の特別休暇や育児休業等の男性が取得できる制度について周知を行います。

#### ( 4 ) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

① 所属長は子供を持つこととなった職員に対し育児休業等制度の説明をするとともに育児休業等の取得を促します。

② 所属長は、職員が育児休業に入るときは、その職員が安心して育児休業に入ることができるように、状況に応じて職場内の仕事の分担の見直しを行います。

③ 育児休業中は職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の担当者は、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の職場復帰への援助に努めます。

#### 【目標】

このような取組を通じて、平成36年度までに、育児休業等（連続1週間以上の子育てのための長期休暇を含む）の目標取得率を女性95%、男性職員5%以上とします。

#### ( 5 ) 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、制度環境の整備を進め父親となる職員に休暇

の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### 【目標】

このような取組を通じて、平成31年度までに、最低3日間以上の休暇取得目標率を100%とします。

《出産休暇（妻の出産）3日、育児参加休暇（産前6週、産後8週内）5日》

#### （6）超過勤務の縮減

① 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時間外勤務の縮減を指導するとともに、各機関の実情に応じて定時退庁を促します。

② 社会経済の変化に対応して新規事業が生じる中で、超過勤務を縮減するために既存業務の見直しを行うことなどにより、事務の簡素・合理化を推進します。

#### （7）休暇の取得の推進

① 休暇取得の推進のため、管理者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など、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員の年次休暇等の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員に対しては、休暇の取得を促します。

#### 【目標】

このような取組を通じて、平成36年度までに、休暇取得目標日数を平均15日以上とします。（平成26年平均取得8.7日）

※毎月育児の日を設定し、所属長、所属職員、該当職員に取得を促進する。

② 子供が病気の際には、特別休暇（年間5日間以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

### 【目標】

このような取組を通じて、平成36年度までに、子供の突発的な病気に対する特別休暇（子の看護）取得率を100%とします。

## 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 施設管理担当課は、施設を改修する際に、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等の設置を検討します。

② 全職員は、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等の取組を推進します。

### (2) 職員が子どもとふれあう機会の充実

職員が平日に実施される、子どもの学校行事や子供会行事等に、積極的に参加できる雰囲気醸成に努めます。

## 3. 女性職員の登用及び採用

① 女性職員の管理職登用について推進し、行政施策における女性の参画の拡大を目指します。

また、採用についてはこれまでも公平な採用を続けていますが、これからも一層公平  
平等な採用を実施していきます。

②女性職員のキャリア形成への支援のため、能力開発や意識向上を図る研修等への派遣  
を行います。

#### 【目標】

このような取組を通じて、女性の試験応募から採用までに占める割合を30%程度とす  
るよう努めます。また、キャリア形成を意識した人員配置を心がけ女性の管理職登用率  
が10%以上となるよう努めます。

### Ⅲ おわりに

以上の行動計画への取組によって、厚真町の職場環境が子育てしやすいものとなること  
はもとより、この行動計画の公表によって、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育  
まれる社会の推進に貢献できることを願います。