
第2次特定事業主行動計画

(前期：平成27年度～平成31年度)



上川町

はじめに

わが国において急速な少子化が進むなか、社会全体で次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、自らの職員の子育てと仕事を両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年10月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～平成26年度までを第1期後期行動計画として、次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、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。

本町の「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、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、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。

平成28年3月

上川町長

上川町議会議長

上川町選挙管理委員会

上川町農業委員会

上川町教育委員会

1 目的

本計画では、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育成されるため、また、職業生活と家庭生活との両立のために必要な職場環境を目指し様々な支援対策に取り組んでまいります。

この新たな計画を策定するにあたり、前計画を継承し職員一人ひとりの働き方を見直し、いままで以上に職員のニーズや社会環境に適応した目標に策定するものです。

2 第1期後期行動計画の進捗状況

① 子育てに関する制度等の周知徹底

- ・ 該当職員への休暇制度、育児休業等の周知。
- ・ 出産費用や育児休業への助成など福利厚生制度に関する制度の周知

② 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 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について制度の周知。

特別休暇～産前・産後休暇、妊娠障害休暇など

- ・ 父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇の取得促進について周知。

男性職員

配偶者出産休暇 取得率 43.5% (目標値 55%以上)

取得職員6名 (平均取得日数 2日) 取得対象職員9名

育児参加休暇 0%

③ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備

育児休業等の取得促進

男性職員 0% (目標値10%)

女性職員 100%

④ 休暇の取得促進 (平成26年度実績)

職員平均年次有給休暇 8.6日 (目標13日)

⑤ その他

庁舎内（出納室前）にベビーベッドを、多目的トイレにはオムツ交換台の設置。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

※ 法改正により、有効期限が10年間延長されました。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ます。本町では、平成27年度から平成31年度を前期計画期間としています。

3 第2期前期行動計画の推進体制（取組概要）

- ① 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、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を実施するための担当者の配置を行います。
- ③ 本計画の実施状況については、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。

4 行動計画の取組

① 職員に対する制度等の周知

育児休業や子の看護休暇などの休暇制度、育児短時間勤務や時間外勤務の制限などの勤務時間制度、共済組合による出産費用の給付など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知を図ります。

② 妊娠中及び出産後における支援、配慮

- ・ 妊娠中及び出産後を通じて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制度等の周知を図っていきます。

特別休暇～産前・産後休暇、妊娠障害休暇など

- ・ 妻の就労の有無に関わらず、父親である男性職員の育児参加を促進するために特別休暇等の周知徹底を図っていきます。

特別休暇～配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）など

◎ 上記目標値

男性職員 配偶者出産休暇 60%以上（前計画より5%アップ）

育児参加休暇 10%以上（前計画より10%アップ）

- ・ 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を行います。また、必要に応じて臨時的任用職員の配置を行います。
- ③ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備
- ・ 男性職員が育児休業等取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。
 - ・ 育児休業等の取得促進のため、母親や父親になる職員の育児休業を把握し、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。
 - ・ 育児休業中の職員が円滑に復帰できるように、休業期間中における情報の提供等を行い、当該職員が復帰しやすい環境づくりに努めます。

◎上記目標値

男性職員	10%以上（前計画同様）
女性職員	100%

④ 弾力的な勤務形態

- ・ 育児休業から職場復帰した後、子育てと職場での役割を果たすため、各種制度の周知と支援を行っていきます。

- ・ 育児短時間勤務～職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度
【小学校就学前まで】
- ・ 育児休暇～子を養育する場合に取得【生後満1年まで】
- ・ 部分休業～子を養育する場合に勤務時間の始め又は終わりに取得
【小学校就学前まで】
- ・ 早出遅出勤務～始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げできる制度
【小学校就学の始期に達するまで、学童保育施設に小学生を迎えに行く場合】
- ・ 休憩時間の短縮～休憩時間を1時間から45分に短縮する制度
【小学校就学の始期に達するまで、小学生の子を住居以外の場所に送迎する】

⑤ 時間外勤務の縮減

子育て中の職員に限らず全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解しながら、より一層の縮減に向け取り組みます。

- ・ 毎週水曜日を「ノー残業デー」として職員の意識啓発を図ります。
- ・ 所属長は、ノー残業デーにおける時間外勤務については、その緊急性、必要性について十分検討します。
- ・ 計画的な定員管理により、時間外勤務の減少を図ります。
- ・ 所属長に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・ 子育て中の職員は、職業生活と家庭生活の両立のため、時間外勤務や深夜勤務の制限をするように努めます。

⑥ 休暇の取得促進

全職員が休暇取得の促進に取り組むため、所属長は業務の計画的な執行や相互協力体制の整備、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートするなど、年休等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・ 年休等について、積極的、計画的な取得に努め、次のような時期にあっては、業務の調整を図り、連続取得となるように職員へ啓発し取得促進を図っていきます。

- 学校行事などへの参加～入学式、卒業式、授業参観など
- 家族の記念日～誕生日、結婚記念日など
- 子どもの休みに合わせた連続休暇～ゴールデンウィーク、年末年始、子どもの春休み、夏休み、冬休みなど
- 月曜日・金曜日・祝日と合わせた連続休暇など
- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できるよう支援をします。

◎ 上記目標値

時間外勤務の縮減や積極的な休暇取得を図ることにより、職員一人当たりの年休の平均取得日数を15日となるよう努めます。

⑦ 介護を行う職員の両立支援

家族等の介護を実施する職員についても、職場と家庭生活の負担を軽減し両立支援していく必要があることから、介護休暇、早出遅出勤務、深夜勤務、超過勤務の制限などの制度について、子育てを行う職員と同様に取組みを進めていきます。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、推進体制の整備を図ります。

① 女性職員の登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画拡大に努めます。

～平成27年度 部署別男女職員数～

単位：人

	職員数			管理職		
	男性職員	女性職員	合計	男性職員	女性職員	合計
企画総務課	15	2	17	3	1	4
税務住民課	6	4	10	2	0	2
保健福祉課	4	11	15	2	0	2
中央保育所	1	7	8	1	0	1
産業経済課	10	1	11	3	0	3
建設水道課	13	1	14	3	0	3
町立診療所等	3	21	24	2	2	4
出納室	0	2	2	1	0	1
農業委員会	0	0	0	1	0	1
議会事務局	0	1	1	1	0	1
教育委員会	8	0	8	2	0	2
合計	60	50	110	21	3	24

総職員数 134人

採用時の配置については男女間の偏りがないよう努めます。

② 女性職員の登用推進

- ・ 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、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ・ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。

◎上記目標値

管理職員の女性職員の割合は、平成31年度までに20%程度とします。

平成27年度管理職登用率

単位：人

管理職数	男性管理職員数	登用率(%)	女性管理職員数	登用率(%)
24	21	87.5	3	12.5

4 地域や職場を通じた子育て支援

① 職場見学の実施

子ども向けの職場見学等の受け入れに協力するとともに、実施日における年次休暇を積極的に取得するなどし、子どもとふれあう時間を確保するよう努めます。

② 子育てバリアフリー

子ども連れでも気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧に接するなどソフト面での対応にも心がけます。

③ 地域活動、交通安全

子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず交通安全の徹底を図るよう一層の注意喚起に努めます。