

天塩町特定事業主行動計画

天 塩 町

天塩町議会議長

天塩町選挙管理委員会

天塩町代表監査委員

天塩町教育委員会

天塩町農業委員会

I はじめに

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）が制定され、本町においても、平成 17 年、職員を対象に「天塩町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に向けた取組を進めてきました。

その後、法の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、第 2 次天塩町特定事業主行動計画を策定し、更なる取り組みの推進を図ってきました。

また、職業生活における女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成 27 年 8 月に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。）が制定され、本町において、次世代育成支援を進めるにあたっては、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重要であることから、今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を同一の計画として策定し、一体的に取り組むを進めるものです。

職員の育児や、仕事と家庭の両立及び働き方の見直しによる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現が図られるよう、今後さらに働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

II 計画の基本的事項

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

2 計画の策定主体

計画の策定主体は、天塩町長、天塩町議会議長、天塩町選挙管理委員会、天塩町代表監査委員、天塩町教育委員会、天塩町農業委員会とし、共同で計画を策定するものとします。

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法については、令和 6 年度まで、女性活躍推進法については、令和 7 年度までの時限立法となっており、この計画は、女性活躍推進法の終期となる令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

4 計画の推進体制等

計画の維持・向上及び継続的な取組改善を推進するため、各部局での取組状況を総務課で集約のうえ、点検・分析します。また、推進状況を把握・評価し、課題の検討、取組状況に応じた計画の改善・見直しを行います。

年 1 回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、天塩町のホームページで公表します。

Ⅲ 具体的な取り組み

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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の制度について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 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について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業及び取得しやすい環境づくりの推進

- ① 男性も育児休業・育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。
- ② 子ども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。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合は、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職場内の仕事の分担の見直しを行います。
- ④ 育児休業中の職員に対して、積極的に情報交換を行い、職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。
- ⑤ 課内の人員配置等によって、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、臨時的任用制度の活用などによる適切な代替要員の確保を努めます。

目標 育児休業及び特別休暇並びに年次有給休暇（出産又は育児のための休暇）の取得率を、男性10%以上、女性100%とします。

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度についての周知徹底を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施にあたり、会議・打合せについては、極力時間内に行うように努め、週休日や時間外の設定を控えるよう努めます。

- ③ 職員の時間外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等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。
- ④ 超過勤務の上限の目安時間を年間 360 時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者である管理職に注意喚起を行います。

目標 各職員の 1 年間の時間外勤務等の時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間を下回るよう努めます。

(5) 休暇の取得の推進

- ① 休暇の取得の推進のため、業務の計画的な遂行、休暇取得の計画表の作成、職場内における応援体制の確立などにより、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、特別休暇（年間 5 日間）及び年次休暇を活用して 100%休暇を取得することができる職場の環境づくりに努めます。
- ③ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。

目標 職員の 1 人当たりの有給休暇取得日数を年間 10 日以上とします。

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の促進

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもの体験活動等の地域活動の貢献するための支援

子どもが参加する地域の活動に利用可能な施設等の情報提供を行い、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実促進

子どもたちが職場見学・体験等希望した場合は、積極的に受け入れられるよう職場環境の整備を促進します。

3 職員の仕事と生活の調和の推進に関する事項

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

- ① 育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等の多様な働き方ができることの周知に努めます
- ② 職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確

保し、仕事と生活の調和がとれるよう努めます。

4 女性活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ① 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ② 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。
- ③ 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、男女間で偏りが生じないよう配慮します。
- ④ 女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努めます。

目標 課長補佐級以上の管理職のうち女性の割合を 30 %以上とします。
