

天塩町特定事業主行動計画

天 塩 町

天塩町議会議長

天塩町教育委員会

天塩町選挙管理委員会

天塩町代表監査委員

天塩町農業委員会

総 論

1 目 的

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「推進法」という。）が公布され、次世代育成支援対策の取組の一つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされています。

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、平成 17 年度から 10 年間にわたり計画を推進してきたところです。しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要であることから、法の有効期限が 10 年間延長されました。また、平成 27 年 9 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、この法律に基づき、女性活躍の推進を着実に前進させるため、地方公共団体においては、女性職員の活躍推進に向けて、問題解決を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう特定事業主としての計画を定めることが義務付けられました。本町において、次世代育成支援を進めるにあたって、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、公表するものです。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まいります。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法については、平成 36 年度まで、女性活躍推進法については、平成 37 年度までの時限立法ですが、この特定事業主行動計画については、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間の前期の計画期間とします。

3 計画の推進体制等

（１）次世代育成支援対策を効果的に推進するため、仕事と子育ての両立等についての相談窓口を総務課において実施します。

（２）本計画を推進するにあたり、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、必要に応じて行動計画を見直します。

（３）本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知します。

具体的な内容

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

ア 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。

イ 職員が妊娠を申し出たときは、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。

ウ 職員が産前産後休暇を取得するときは、その職員が安心して休暇を取得す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。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

父親が子どもの出生時に特別休暇の取得促進について制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくりの推進

ア 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。

イ 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。

ウ 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職場内の仕事の分担の見直しを行います。

エ 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。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。

以上のような取組を通じて、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%、女性80%以上とします。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

以上のような取組を通じて、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

ア 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。

イ 子供が病気の際には、特別休暇（年間5日間）及び年次休暇を活用して100パーセント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。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの休暇の平均取得日数を30パーセント（平成26年度実績）から60パーセント以上とすることを目標とします。

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 女性活躍推進に関するもの

（1）女性職員の活躍に向けた数値目標

平成32年度までに、女性職員の割合を45%以上にすることを目標とします。
（平成27年4月 39.7%）

（2）女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分発揮できるよう研修の充実、適材適所の人事配置に配慮し、当計画に掲げている目標の達成を目指します。

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っている現状からも、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。更に、男性が家事や育児等の経験を得ることは多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にも有効と考えられることから男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることもあります。また、共働き世帯等の増加により、今後、男性職員の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間労働の

是正に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果を上げる「生産性の高い働き方」へシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。