

九十九里町特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係 ～

平成28年3月改訂
九十九里町長
九十九里町議会議長
九十九里町教育委員会
九十九里町選挙管理委員会
九十九里町代表監査委員
九十九里町農業委員会

【目 次】

I 総 論	1
1 目 的	1
2 計画期間	1
3 推進体制	1
II 具体的な内容	1
1 子育てに関する制度の周知	1
2 育児休業を取得しやすい環境づくり	2
3 育児休業からの円滑な復帰の支援	2
4 時間外勤務の縮減	3
5 年次有給休暇の取得の促進	3
6 男性職員の子育て参加に向けた取り組み	3
7 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進	4
8 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	4
9 臨時職員等に対する取り組み	4
10 人事評価への反映	5
11 その他の次世代育成支援に関する事項	5

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、子育てのしやすい職場環境をつくることにより、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の活躍を推進する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

この計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。

3 推進体制

- ① 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を積極的に行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知します。
- ④ 各種取り組み結果について点検・評価を実施し、その結果を今後の計画に反映させます。

II 具体的な内容

1 子育てに関する制度の周知

- ① 育児休業、特別休暇、経済的支援措置などの各種制度を理解しやすいようにまとめ職員に周知します。
また、グループウェアに掲載し、いつでも職員が閲覧できるようにします。
- ② 新規採用職員や妊娠を申し出た職員に対しては、総務課において情報提供を行い制度の周知を図ります。

2 育児休業を取得しやすい環境づくり

- ① 父親、母親になることが分かったら、職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたって協力や配置の必要性があるため、できるだけ速やかに、「育児をするようになること」を所属長に申し出るようにしましょう。また、その場合、所属長は、当該部署における担当業務の見直し等を行い、その人が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

※（職員から育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等の取得を希望する職員がスムーズに育児休業等を取得できるように努めます。）

- ② 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないように努めます。

※（妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た職員に対しては、業務分担の見直しを行うこととするほか、時間外勤務命令を極力行わないこととします。）

- ③ 当該職員も業務の引き継ぎがうまくいくように、事前に事務手順資料を作成するなど準備をするとともに、職場で十分打ち合わせをし、職員が安心して育児休業を取得できる状況をつくります。

- ④ 育児休暇等を取得する職員の代替職員を事前に確保し、職務内容の引継を行い、業務に支障がないよう努めます。

3 育児休業からの円滑な復帰の支援

- ① 職場への復職が近づいた育児休業中の職員に対して、所属長や職場の同僚の方々は、業務の状況や育児の状況等について、双方向の連絡が取れるよう努めます。

- ② 育児休業から復職した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急病等に対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立のため大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し職場全体でサポートします。

4 時間外勤務の縮減

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、職員が家庭生活、地域生活などに取り組むため時間外勤務の縮減を図ります。

- ① 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務を制限する制度等について周知徹底を図ります。
- ② 水曜日を庁内一斉定時退庁日（ノー残業デー）とし、定時退庁を促します。
- ③ 所属長は、時間外勤務の実態を把握し、時間外勤務縮減に向けてリーダーシップを発揮するとともに、子育て世代の職員の退庁時間等に配慮します。
- ④ 所属長は、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように配慮します。

5 年次有給休暇の取得の促進

学校行事の参加や家族の記念日等、育児や家庭生活のために取得する年次有給休暇を奨励し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組み、職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数12日以上を目指します。

6 男性職員の子育て参加に向けた取り組み

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消に向けて、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に努めます。

- ① 男性職員も育児休業、育児短時間勤務を取得できることについて周知を図ります。また、育児休業手当の支給など休業中の経済的な支援措置についても併せて周知を図ります。
- ② 男性職員の育児休業等の取得は、希望する男性職員から相談があれば所属長は、育児休業等を取得できる応援体制や業務分担の見直しを検討します。

③ 妻の出産に伴う付き添い等のための特別休暇の取得の促進を図ります。

○男性職員の育児休業取得率 5%を目指す。

○配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率 100%を目指す。

7 子どもの養育を行うための特別休暇の取得の促進

義務教育修了前の子どもを看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）健康診査、予防接種又は学校などの行事に参加するための特別休暇の周知を行い、申請した職員は、すべてこれが取得できるように職場全体で支援をします。

8 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

平成31年度までに女性管理職比率15%を目指します。

① 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。

② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。

③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事配置に努めます。

9 臨時職員等に対する取り組み

多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて臨時職員等が仕事と家庭を両立しながら子育てができるよう、職場を挙げて支援していきます。

① 妊娠から出産、育児期間中の各種制度等について周知を図ります。

② 臨時職員等は、子どもが1歳になるまでの間、育児時間休を取得できますがその取得促進に努めます。

③ 育児時間休や年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進します。

④ 年次有給休暇について、月曜日や金曜日、祝日前後の日と合わせた連続休暇の取得を促進します。

10 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

11 その他の次世代育成支援に関する事項

- ① 子どもを連れて来た人たちが安心して来庁できるよう、職場内の環境を見直し、問題があれば速やかに対応します。
- ② 子どもを連れて来た来庁者に限らず全ての来庁者が、気兼ねなく依頼や相談ができるように、職員は親切丁寧な対応を心がけます。
- ③ 職員は、地域における子育てに関する活動等に積極的に参加し次世代育成支援に取り組んでいきます。また、地域の防犯・交通安全活動や少年非行防止活動等にも積極的に参加するよう心がけます。