

第2次

訓子府町特定事業主行動計画



みんなでつくった120年 僕らがつなぐくねっぶ

訓子府町

訓子府町民憲章

1. 自然の恵みに感謝し、美しい町をつくります
1. 元気に働き、豊かな町をつくります
1. きまりを守り、明るい町をつくります
1. たがいに助け合い、楽しい町をつくります
1. 未来に希望をいだき、文化の町をつくります

基本的な考え方

平成15年7月、急速な少子化の進行を食い止め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成することができる環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が定められました。

この法律に基づき、訓子府町においても、ひとつの事業主の立場から「訓子府町特定事業主行動計画」を作成し、平成17年度から平成26年度まで取り組みを進めてきましたが、次世代育成支援対策推進法の改正により、法の期限が平成37年3月まで延長されました。

また、平成27年8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）が成立しました。

女性活躍推進法は、自らの意志によって働き又は働こうとするすべての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

さらに、その実効性を高めるため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報公開の義務付け等を規定しています。

これらの法律が成立したことを踏まえ、本町においても「第2次訓子府町特定事業主行動計画」を定め、これまでの計画を継続し、新たな課題に対しても取り組むこととしました。

なお、取組内容及び推進に向けた数値目標等は各事業主が定めることを原則としていますが、本町においては、それぞれに職員数が少ないことから、共通し定めるものとします。

平成28年4月1日

訓子府町長
訓子府町議会議長
訓子府町選挙管理委員会
訓子府町代表監査委員
訓子府町教育委員会
訓子府町水道事業管理者
訓子府町農業委員会

1 目的

この計画は、次世代支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項及び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）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するとともに、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資すること目的とします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成37年3月末まで有効期限が延長されました。

本計画は、その前半の期間である平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とし、事業主の実情に応じて、定期的に進捗を検証、見直しを行います。

3 推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、衛生委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

4 具体的な内容

(1) 育児休業制度、子ども出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の諸制度に関する事項

①既存の諸制度の周知徹底

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、該当職員へのメール配信等により周知徹底を図ります。

②男性職員の育児休業等の取得促進

職場全体の意識改革や、男性職員も育児休業等を取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するため、特に共働きの職員に対しては夫婦同席で既存制度の説明を行います。

また、管理職は、該当職員に対し休暇取得の奨励に努めるものとします。

以上のような取組により、育児休業を取得する男性職員の割合が13%以上になることを目標とします。

③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

職場全体の意識改革や、男性職員も特別休暇を取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するため、特に子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得目標を100%とします。

また、管理職は、特別休暇及び年次休暇の取得奨励に努めるものとします。

④子どもの看護休暇の取得促進

子どもの看護休暇の取得の妨げとなる職場・周囲への「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気を醸成します。

⑤育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

管理職等は、育児休業者に対し、業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うように努めるものとします。

⑥育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

代替要員については、後任者の配置や非常勤職員の採用を検討し、適切な配置を行います。

また、産前産後休暇については、後任者の配置、該当課等職員の事務分担の見直しを含め対

応じます。

さらに、非常勤職員の採用においては、職員が産前休暇に入る前または育児休業復帰において、一定の事務引継期間を確保することにより、職員が安心して休暇・休業に入れるよう努めます。

5 女性活躍推進法に関する事項

管理的地位にあたる職員に占める女性割合を、平成26年の実績(9.5%)を20%程度となるよう努めます。

6 制度関連以外の事項

①管理職マネジメント研修等

育児休業等の取得しやすい環境作りに向けて、管理職を対象とした研修を行い、労務管理、業務分担、モチベーションの向上に必要なマネジメント力の向上を図ります。

また、全職員に対し、制度を利用しやすい雰囲気作りに向け啓発を行います。

②フレックスタイム制度と裁量勤務制

フレックスタイム制及び裁量勤務の導入について検討します。

③配置転換等の配慮

該当職員の子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

④超過勤務改善対策

超過勤務縮減の意識の徹底を図るとともに、事務の合理化と「ノー残業デー」の一層の徹底を図ります。

週に1回以上定時退庁する職員の割合が25%以上となるように努めます。

⑤年次休暇の取得促進

年次休暇を取得していない職員、取得が少ない職員においては、業務が一段落した際に休暇のまとめ取りなど、管理職による奨励を行い、職員1人当たりの年次休暇の取得平均日数目標を10日以上とし、休暇取得の向上に努めます。

(参考) H25年 6.8日 H26年 6.5日

⑥子ども達の社会科見学

職員の子ども達(小中学生)を対象に見学等を歓迎し、家族の職場に対する理解の増進に協力します。