

女性活躍推進法に基づく江北町特定 事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日

江 北 町

江北町議会議長

江北町教育委員会

江北町農業委員会

1 目的

これまで本町においては、平成 15 年 7 月施行の次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年 4 月に江北町特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成 22 年度から平成 26 年度を第 2 期の行動期間として計画の推進を図ってきました。

今回、第 2 期の行動計画期間終了に際し、改正次世代育成支援対策推進法による期間延長や「子ども・子育て支援法」の趣旨を踏まえ、仕事と育児・家庭生活の両立を図ることができるよう、新たに平成 28 年 4 月から平成 33 年 3 月までの期間、従前の行動計画を継承し、「江北町特定事業主行動計画書（第 3 期）」を定めます。

この計画は、常勤の職員のほか、臨時的任用職員などの非正規職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象として含めます。

2 計画期間

この計画の計画期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までとします。

各項目の実施は、平成 22 年 4 月に策定した第 2 期行動計画に引き続き取り組むこととします。

3 計画の推進

(1) 所管課による推進

- 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・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・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布・研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。

(2) 各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 全職員による推進

全ての職員が、子育てしやすい職場環境を作り出すことが子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことに資することを

認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、来庁者への対応等においても子育て支援の視点を持った対応をします。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等経済的支援措置、育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ。）、出産補助休暇、配偶者出産時育児休業、子の看護のための休暇等の子育てに関する既存の各種制度について、職員インフォメーションにより職員への一層の周知徹底を図ります。

(2) 職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に次世代育成支援対策に関する認識を深めるための啓発を行います。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業等の取得促進

① 男性職員の「育児休業等」の取得促進

男性職員の育児休業取得については、取得者は皆無でした。

男女が共同して一定期間の休業により直接、子育てを担う期間を持つことに対する職場の雰囲気を醸成するため、次のとおり目標取得率を設置し、男性の育児休業取得に対する意識改革を図り、男性職員の育児休業及び部分休業等を含め取得の促進を図ります。

【目標取得率】 5%～10%

【目標達成時期】 平成 32 年度

② 「配偶者出産時育児休業」の取得促進

「配偶者出産時育児休業」は妻の産前産後休暇期間中の男性職員の子育て参加を促進するための特別休暇であり、なお一層の周知及び取得を促進します。

③ 「出産補助休暇」の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、「出産補助休暇」についても取得促進を図ってきましたが、今後もこの制度の趣旨の周知徹底を図り、取得を一層促進します。

(4) 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産（産前）休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職

員が安心して出産休暇又は育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続、育児休業制度、育児休業中の手続等の個別説明を行います。

(5) 出産休暇及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

①人事管理・福利厚生に係るもの

総務企画課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、必要に応じて適宜提供します。

②所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて適宜提供します。

③その他庁内情報に係るもの

総務企画課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が庁内全般に周知する情報を、必要に応じて適宜提供します。

(6) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても、仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、意識啓発を図ります。

①毎週水曜日のノー残業デーの徹底

総務企画課は、毎週水曜日のノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、毎週水曜日のノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討のうえ行います。

②週休日の振替及び代休日の指定の徹底

総務企画課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、所属職員の週休日の勤務又は休日の勤務命令にあたっては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行います。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

第2期行動計画期間においては、目標取得率を設定し、その確実な実行を図ることとしていましたが、職員の減などにより年休の取得率は伸びませんでした。

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の

際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成し、職場の業務予定の早期周知を行うことにより、年次休暇を取りやすい環境整備を行います。

子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進します。

ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇

イ 家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇

ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇

エ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇

以上のような取り組みを強化し、職員一人当たりの年次休暇の取得向上に努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

① 施設の整備

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッドの設置に努め、全ての職員が案内できるように場所を周知します。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応対等の接遇向上を図ります。

(2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場学習における子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学として本町職場体験訪問等を積極的に受け入れ、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加できるような事業の実施に努めます。