

陸 別 町
特定事業主行動計画

陸 別 町
陸 別 町 議 会
陸別町選挙管理委員会
陸 別 町 農 業 委 員 会
陸 別 町 教 育 委 員 会

平成28年3月

はじめに

我が国においては、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められており、国、地方公共団体及び企業等が一体となってその対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律により、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、一事業主としての立場から職員が仕事と子育てを両立できるよう行動計画を策定し、これまで次世代育成に向けた対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法の期限がさらに10年間延長されたところです。

また、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5条の規定に基づき、平成27年9月25日にその基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策に係る行動計画の策定に努めることとされました。

このようなことから、当町においては、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

平成 28 年 3 月
陸 別 町 長
陸 別 町 議 会 議 長
陸 別 町 選 挙 管 理 委 員 会
陸 別 町 農 業 委 員 会
陸 別 町 教 育 委 員 会

1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（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に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事、家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、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、以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、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、陸別町特定事業主行動計画を策定します。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制

- (1) 本行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立など女性の職業生活についての相談は、総務課において受け付けます。
- (4) 本計画の各年度の実施状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢等の変化があった場合や職員のニーズを踏まえて必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 具体的な内容

I. 職員の勤務環境の整備に関するもの

- (1) 職員に対する制度等の周知
 - ・母性保護、育児休業、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
 - ・職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気作りに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ・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の促進を図ります。
 - ・該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図ります。
 - ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないように努めます。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業及び部分休業制度の周知を行います。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ・職場内の人員配置等によって、育児休業を取得しようとする職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用職員等の適切な代替要員の確保を図ります。
- ・育児休業後においても課内業務分担等を検討し、復帰職員の仕事と子育てについて職場全体での支援を図ります。

(4) 男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇等）及び年次休暇の取得の促進について制度の周知を図ります。
- ・夫婦がともに子育ての意義を実感できるよう、父親の特別休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

○以上の取組を通じて・・・

	育児休暇取得率	配偶者の出産休暇取得率
男性職員	50%	100.0%
女性職員	100%	

を目標とします。

【参 考】

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

年度	該当者	内訳	男性取得率	女性取得率	平均取得期間
平成25年度	1名	男性1名	0.0%	—	—
平成26年度	2名	男性1名、女性1名	0.0%	100.0%	1年11ヶ月
平成27年度	—	—	—	—	—

男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

年度	該当者	取得率	平均取得期間
平成25年度	1名	100.0%	3日間
平成26年度	1名	0.0%	—
平成27年度	—	—	—

(5) 超過勤務の縮減

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する。
- ・計画的な事務管理により、超過勤務の縮減を図ります。
- ・管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○以上の取組を通じて・・・

各職員の1年間の超過勤務時間数	上限目安 300時間
-----------------	------------

に達するよう努めます。

【参 考】

平成 25 年度職員の平均時間外勤務時間数	153.0時間
平成 26 年度職員の平均時間外勤務時間数	152.9時間

(6) 休暇取得の促進

- ・休暇の取得促進を図り、職場全体で年次休暇の計画的かつ積極的な取得促進に努めます。
- ・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互の応援体制がとられるように努めます。
- ・年次休暇計画を立てる際は、自分が休暇を取得できることと同時に周りの職員が休暇取得できることにも配慮します。
- ・子どもの学校等における諸行事に関し、年次休暇の取得促進に努めます。
- ・国民の祝日や夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議については、特別な場合を除き、自粛するように努めます。
- ・子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努め、職場全体での支援体制を整備します。

○このような取組を通じて・・・

年次休暇平均取得率（取得日数）	70.0%（平均14.0日）
-----------------	----------------

を目標とします。

【参 考】

平成 26 年平均取得率（取得日数）	45.0%（平均 9.0日）
平成 27 年平均取得率（取得日数）	43.5%（平均 8.7日）

Ⅱ. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会見学、職場体験学習等に協力し、子どもが参加する地域の行事、活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。
- ・職員のボランティア休暇取得を推進し、社会貢献を図ります。

(2) 子どもを交通事故から守る活動等の実施

- ・交通事故防止について、交通安全運動への協力を行います。
- ・運転免許証所持者が、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修へ積極的に参加しやすいように配慮します。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・職員は、地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯活動、少年非行防止活動等の地域貢献活動に協力するように努めます。

Ⅲ. 女性活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用推進及び採用

- ・女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- ・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。
- ・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、男女間で偏りがないよう配慮します。
- ・主任主査、主幹、課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行うよう努めます。
- ・採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りがないように努めます。

○女性職員の管理職登用率は、10%を目標とします。

【参 考】

平成27年度管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率	女性管理職数	登用率
20名	19名	95.0%	1名	5.0%

平成 27 年度各役職段階にある職員に占める女性の割合

職 名	人数	内 訳		女性割合
課長、次長、参事、事務局長	10名	男性 10名	女性 0名	0.0%
主幹、看護師長	10名	男性 9名	女性 1名	10.0%
主任主査、技師長	21名	男性 18名	女性 3名	14.2%
主査、主査技手	11名	男性 4名	女性 7名	63.6%
主任、主任技手	24名	男性 13名	女性 11名	45.8%
主事、技師、保健師、保育士	14名	男性 6名	女性 8名	57.1%
主事補、保育士	3名	男性 1名	女性 2名	66.6%

(診療所所長及び副所長は除く。)

女性職員採用の占める割合

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
採用職員数	1名	6名	9名
女性職員数	1名	3名	7名
採用率	100.0%	50.0%	77.7%

平均継続勤務年数の男女の差異

職員数：95名（うち男性：63名、女性32名）

職員全体の平均継続勤務年数	17.3年
男性職員の平均継続勤務年数	20.2年
女性職員の平均継続勤務年数	11.7年

(平成 28 年 3 月末現在)