朝日町特定事業主行動計画

平成２７年４月　策定
平成 28 年４月　一部改訂

朝日町長
朝日町議会議長
朝日町選挙管理委員会
朝日町監査委員
朝日町公平委員会
朝日町農業委員会
朝日町教育委員会

Ⅰ　総論

１　はじめに

我が国では年々少子化が進行しており、社会全体で、次代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に取組むことが必要とされてきています。そのため、国、地方公共団体、事業主などがそれぞれの責務を明らかにしたうえで、１０年間を区切りとして次世代育成に向けた支援対策に取組むこととする「次世代育成支援対策推進法」が平成１５年７月に成立しました。

この法の成立を受け、地方公共団体は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、具体的な対策に取組んでいます。

当町においても、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、平成１７年４月に前期５年計画、平成２３年１月に後期５年計画を策定し、職員を対象に子育てしやすい職場づくりを目指してきました。

これまで、この計画に基づき様々な行動を実施してきましたが、当町のみならず地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、価値観や生活様式の多様化をはじめ、安全・安心に対する意識の高まりや、地方分権の進展などに対応するため、自治体職員に求められる責務が高まり、業務量も増加している中にあって、子育て中の職員が仕事と子育てを両立していくことは容易ではありません。

しかし、少子化の進行は、社会全体の深刻な問題であり、これに対応するため具体的な行動を起こすことが社会全体の責務であるとの法の趣旨に鑑み、町に求められている

責務を遂行しつつ、子育てしやすい職場づくりに努力していくことが必要です。

このようなことから、本計画においても職員一人一人が、この取組が仕事と同様にそれぞれの責務であることをよく理解し、互いに支えあっていくことを基本とします。このことにより、子育てしやすい環境づくりのみでなく、町民から求められる町の責務を全うし、よりよい住民サービスの提供につなげていきます。

また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年に制定されました。

このことを受け「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を合わせて本計画として位置付けることとします。

※特定事業主行動計画の策定に関する基本的な視点について

- 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- 機関全体で取組むという視点
- 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- 取組の効果という視点
- 社会全体による支援の視点
- 地域における子育ての支援の観点

２　計画期間

平成２７年４月１日から平成３２年３月３１日までの５年間とする。

３　計画の推進体制

この計画は、下記の特定事業主が連名で策定し、特定事業主は各対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。ただし、非常勤職員は対象者に含みません。

（特定事業主）	（対象職員）
町長	町長が任命する職員
町議会議長	町議会議長が任命する職員
町選挙管理委員会	町選挙管理委員会が任命する職員
町代表監査委員	町代表監査委員が任命する職員
町公平委員会	町公平委員会が任命する職員
町農業委員会	町農業委員会が任命する職員
町教育委員会	町教育委員会が任命する職員

４　計画の実施主体

本行動計画は全職員を対象とするものであるが、「誰が」「何を」するのかを明確にするため、各取組項目を以下の実施主体ごとに区分する。

【人事部門】…人事等の管理部門担当課
【所 管 課】…事業等を所管する部署
【所 属 長】…所管課の長
【職　　員】…子育て中の職員（本人が妊娠中あるいは配偶者が妊娠中の職員を含む。）や、その同僚

Ⅱ　具体的な内容

１　子育てがしやすい職場環境をめざすために

（１）職員又は配偶者の妊娠から出産まで

人事部門

ア　職員が産前産後休暇を取得する場合には、職場の状況に応じ、臨時的任用職員を配置するなど、業務が円滑に遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休暇を取得できる環境づくりに努める。

平成２６年度職員アンケート調査結果

○育児休業等の取得促進に対し取組むことが必要と思われる事項
（複数回答可）
- 業務遂行体制の工夫、見直し・・・・・・・・・・・・・26.05%
- 職場の意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18.60%
- 職場復帰時の研修等の支援・・・・・・・・・・・・・・15.81%
- 育児休業等の制度の内容に関する情報提供・・・・・・13.95%
- 休業期間中の経済的支援の拡充・・・・・・・・・・・11.16%
- 休業者に対する職場の状況に関する情報提供・・・・・　9.30%
- 育児休業等経験者の体験談等に関する情報提供・・・・　4.65%
- その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　0.47%

所属長

イ　妊娠中の職員の業務の進捗状況を面接等により確認したうえで、必要に応じて、職員の業務分担の見直しを行う。

ウ　労働基準法の趣旨を踏まえ、妊娠中の職員に対しては時間外勤務等をできるかぎり命じないように努める。なお、業務の都合により、やむを得ず時間外勤務等を命じる場合は、必要最小限とするとともに、当該職員の健康に十分配慮する。

エ　職員（又は配偶者）の妊娠・育児についての報告を受けた際には、産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業等、職員の希望を聴取し、取得しやすいよう適切な配慮を行う。

職　員

オ　母性保護、母子健康管理の必要性について、正しい知識と認識を持ち、休暇制度などの適切な利用の促進についても高い意識を持ち、仕事と家庭の両立が可能となるような職場風土の形成に努める。

カ　自分が父親・母親になることが分かったら、その後の業務を円滑に遂行できる体制を整える必要があるため、できるだけ速やかに職場の上司に報告する。

（2）職員又は配偶者の出産から育児休業期間終了まで

人事部門

ア　配偶者が出産を控えている職員に対し、配偶者の産前及び産後の期間を中心に育児休業等を積極的に取得するよう啓発する。

イ　育児休業中の職員の職場復帰に対する不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のための研修の充実を図る。

ウ　職員が育児休業を取得する場合には、職場の状況に応じ、臨時的任用職員、正規職員又は再任用職員を配置するなど、業務が円滑に遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休暇を取得できる環境づくりに努める。

エ　職員のニーズ等を把握することにより、より利用しやすい制度等の検討や計画の見直し等に反映させるため、適宜、職員に対し、意識調査等を実施する。

所属長

オ　育児休業中の職員に対して、庁内向け広報誌等を配布する。

（３）男性の育児参画の促進に向けて

平成２６年度に実施した職員アンケートでの職員のニーズを踏まえ、男性職員の育児参画を積極的に促進していくものとする。

平成２６年度職員アンケート調査結果

〇男性の育児休業等の考え方について（複数回答可）
・家庭や仕事の状況に応じて判断したい(判断した方がよい)・・・76.92%
・積極的に取得したい(取得した方がよい)・・・・・・・・・・・23.08%

人事部門

ア　３歳未満の子どもを養育する男性職員の育児休業等の制度について周知を図る。

所属長

イ　子どもを育てることの重要性や子育て期の職員に対する配慮について、高い意識を持つようにし、職場全体で子育てを支援していくような職場環境づくりに努める。

職　員

ウ　子どもを育てることの重要性や子育て期の職員に対する配慮について、高い意識を持つようにし、職場全体で子育てを支援していく。

平成２６年度職員アンケート調査結果

〇育児休業等を取得する際に障害となった事項（複数回答可）
・担当している業務の遂行に支障を来たすこと・・・・・・・38.89%
・収入が減少し家計が厳しくなること・・・・・・・・・・・38.89%
・育児休業等の取得に対して上司の理解を得ること・・・・・11.11%
・育児休業等の取得に対して職場の同僚の理解を得ること・・11.11%

以上の取組による目標数値

平成 31 年度まで毎年度、当該年度に子どもが生まれた男性職員の

出産・育児に関する休暇取得率を５０%以上にします。

（４）職員又は配偶者の復職後（仕事と家庭の両立）

平成 26 年度職員アンケート調査結果

〇育児休業から復職後、仕事と家庭とを両立させるために効果的であると思われる方策について（複数回答可）

・年次有給休暇等の取得促進や
　　時間外勤務の縮減等に向けた職場環境づくり・・・・37.66%
・子育てをしている職員に対する休暇制度等の充実・・・・・・・31.17%
・全職員を対象とした両立支援に関する制度等の情報提供・・・・18.18%
・全職員を対象とした両立支援等に関する研修の実施・・・・・・12.99%

（４）－１　時間外勤務の縮減

人事部門

ア　育児に関わる職員の職場環境の整備を図る観点から、「時間外勤務の縮減に関する指針（仮称）」の策定をするなどして、時間外勤務の縮減に取組む。

イ　職員の健康管理を図る観点から、「時間外勤務に関する産業医による助言指導等に関する要領（仮称）」の策定をするなどして、指導・助言等を行う。

所属長

ウ　人事部門とともに時間外勤務の縮減に向けた取組等を行う。

エ　事務配分や配置職員の調整など、業務遂行に対する適切な指示及び適切な進行管理に努める。

職　員

オ　正規の勤務時間内に業務を終了させるよう計画的な業務執行に努め、業務終了後は速やかに退庁する。

（４）－２　年次有給休暇の取得促進

人事部門

ア　仕事と家庭の両立の観点から、年次有給休暇の計画的な取得促進が図られるよう所属長に対し周知する。

イ　年次有給休暇の取得状況を把握し、必要に応じ、取得率の低い職場の所属長からヒアリングを行い、適切な指導を行う。

平成 26 年度職員アンケート調査結果

〇有給休暇取得の希望について
・もっと休暇を取得したい・・・・・・・・・・・・・・54.12 %
・現状で満足している・・・・・・・・・・・・・・・37.65 %

〇有給休暇の取得のしやすさについて
・取得しにくい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45.88 %
・取得しやすい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27.06 %
・どちらでもない・・・・・・・・・・・・・・・・・・24.71 %

〇有給休暇の取得しにくい理由について
・仕事量が多すぎて休んでいる余裕がない・・・・・・38.82 %
・休むと職場の他の人に迷惑をかける・・・・・・・・31.76 %
・休暇の際仕事を引き継いでくれる人がいない・・・・15.29 %
・周囲の人が休まないので・・・・・・・・・・・・・　3.53 %
・上司の理解が得られにくい・・・・・・・・・・・・　2.35 %

所属長

ウ　育児参画を促すため、具体例を参考に、年次有給休暇の取得促進に向けた職場環境づくりに努める。

【具体例】子どもの予防接種実施日、授業参観日、職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日

エ　職員が家族とのコミュニケーションを図る機会を増やすため、また、職員自身の心身のリフレッシュ及び自己研鑽の機会を図り、ひいては業務能率の増進を図るため、連続休暇を取得しやすい職場環境に努める。

オ　育児短時間勤務、部分休業など勤務時間の短縮等の制度が利用しやすい職場環境づくりに努める。

平成 26 年度職員アンケート調査結果

〇有給休暇の取得目的について（複数回答可）

・体調不良、体調管理・・・・・・・・・・・・・・・30.05 %
・遊び、趣味・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29.53 %
・子どもの学校行事・・・・・・・・・・・・・・・・17.10 %
・家族の看護、介護・・・・・・・・・・・・・・・・ 9.33 %
・地域コミュニティー活動・・・・・・・・・・・・・ 5.18 %
・自己啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4.66 %
・その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3.63 %

職　員

カ　職場全体で積極的にコミュニケーションを図りながら、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できる職場環境づくりに努める。

キ　家族とのコミュニケーションを図る機会を増やすため、また、心身のリフレッシュ及び自己研鑽の機会を図るため、連続休暇の取得に努める。

【具体例】

・月曜日あるいは金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する。
・国民の祝日あるいは夏季休暇と組み合わせて年次有給休暇を取得する。

ク　計画的な業務執行を図り、計画的に年次有給休暇を取得するよう努める。

以上の取組による目標数値

職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を

平成 31 年末までに１５日以上にします。

※平成２６年実績　９．４７日

２　子ども・子育てに関して地域に貢献するために

所管課

ア　朝日町子ども・子育て支援事業計画に沿った事業の実施。

職　員

イ　子ども会やＰＴＡなど、子どもに関する地域の健全育成活動に積極的に参加するように努める。