

安堵町特定事業主行動計画

安堵町

平成28年3月

目 次

はじめに	・・・ 2
安堵町行動計画 状況把握	・・・ 3
計画期間と計画推進体制	・・・ 4
具体的な内容	・・・ 5

はじめに

安堵町では職員を雇用する事業主の立場から、平成17年7月に次世代育成支援対策法に基づく、特定事業主行動計画を策定し、子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備し、職員の仕事と子育ての両立等に関して取り組みを進めてきました。

平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が男女共同参画基本法の実施法として位置づけられ制定されました。これらの法律に基づく内容を従来の特定事業主行動計画に女性の採用、登用について追加し、出産、子育て、介護等の内容を継承しつつ見直しを行いました。

今後もお互いが支え合い、職員一人一人がワークライフバランスの推進に取り組むための特定事業主行動計画を策定しました。この特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第15条に基づくとともに、次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画として策定する計画です。やりがいや充実感を持って働き、仕事と家庭生活の調和をめざしましょう。

平成28年3月

安堵町長

安堵町議会議長

安堵町水道事業管理者

安堵町教育委員会

安堵町特定事業主行動計画 状況把握

1 採用関係の把握項目及び課題分析

(%)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
採用した職員に占める女性職員の割合	/	100	40

採用時の男女比率に大きな開きはない。平成24年度の新規採用者の内58.3%が女性であり、女性の採用比率は高い。また採用女性の内、28%は子育て中の女性であり中途採用も行っている。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目及び課題分析

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男女の平均した継続勤務年数の差異	3年	11年	6年
男性職員の育児休業取得率	0%	0%	0%
男性職員の育児休業平均取得期間	0時間	0時間	0時間
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%
女性職員の育児休業平均取得期間	1年	1年	1年
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	0時間	0時間	0時間

女性職員の育児休業は全員取得できているが、男性職員の育児休業や配偶者出産のための休暇、育児参加のための休暇の取得がない状況である。

今後は、制度の周知を徹底させるため該当者には個人的に説明すると共に、職場全体へ意識づけを行っていく必要がある。

3 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
職員一人当たりの各月の超過勤務時間	9時間	8時間	3時間
年次有給休暇の取得状況(平均)	5.1日	4.2日	4.7日

超過勤務状況は良好である。しかし、年次有給休暇の取得が県平均以下である。仕事と家庭生活のバランス、心身の健康の保持増進のためにも休暇は必要であり、今後も年次有給休暇の取得推進を継続し、職場内で休暇を取得しやすい体制を確保していくことが必要である。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の把握項目及び課題分析

(%)

	平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	女性比率	うち一般職	女性比率	うち一般職	女性比率	うち一般職
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	33.3	27.3	41.7	26.3	40.0	22.2
各役職段階に占める女性職員の割合(部長)	33.3	/	40	/	40.0	25.0
各役職段階に占める女性職員の割合(課長)	14.3	/	33.3	/	40.0	20.0
各役職段階に占める女性職員の割合(課長補佐)	50.0	/	50.0	/	50.0	50.0

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は県内でも高く、今後も計画的に登用できるよう、配置、育成に取り組んでいく。(平成27年度県平均16%内一般行政職10.8%)

I 計画期間と計画推進体制

1 計画期間

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく本計画は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までを計画期間とし、おおむね3から5年ごとに見直しを行う。

2 計画の推進体制

- ① 人事担当者等を構成員とした行動計画策定・実施協議会を設置し、各年度ごとに本計画の実施状況について把握した結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- ② 職員に対して、仕事と子育て、介護等の家庭生活の両立等に関する情報提供を実施するための担当者の配置を行い、必要な情報を必要なときに得ることができるよう電子掲示板に掲載します。
- ③ 啓発資料の作成、配布、電子掲示板への掲載等により、行動計画の内容を周知徹底します。

Ⅱ 具体的な内容

1 女性の採用、育成、登用に関するもの

採用時、又は登用に職員の男女比に片寄りのないように、現状を維持しながら、状況に応じて採用、育成、登用を行います。

2 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、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こととします。

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ① 配偶者の就労の有無に関わらず、妊娠中の配偶者の保健指導・健康診査時や子どもの出生時、産後等における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

* 配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率の目標数値

数値目標 50%
取り組み開始 平成28年度

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
ア. 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

* 男性職員の育児休業取得率目標

数値目標 50%
取り組み開始 平成28年度

イ. 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。

ウ. 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・

手続について説明を行います。

エ. 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア. 3歳未満の子を養育する男性職員の育児休業及び部分休業の取得について周知徹底を図ります。

イ. 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

ウ. 所属長会議等の場において、人事当局から必要に応じて育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア. 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や担当業務に関する通達等情報の送付等を行います。

イ. 復職時におけるOJT研修等を実施します。

④ 育児休業に伴う代替要員の確保

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

⑤ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園等への送迎を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

(4) 超過勤務の縮減

① 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の制限の制度の周知

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制度について周知徹底を図ります。

② 一斉定時退庁日等の実施

ア. 定時（早出・遅出勤務をしている者にあっては8時間を超えない勤務。イにおいて同じ。）退庁日を設定（水曜日・金曜日）しているが、館内放送及び電子掲示板等によりさらなる注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。

イ. 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、所属長への注意喚起を行います。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア. 各職員は効率的な事務遂行を図ります。

イ. 新たに事業等を実施する場合には、目的・効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア. 各課（室・局）ごとに超過勤務の上限の目安時間を設定し、適切な勤務時間の管理を図ります。

イ. 人事当局は、各部局・課（室・局）ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

*年次有給休暇取得目標日数

数値目標 一人当たり10日以上

取り組み開始 平成28年度

② 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

③ 計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

④ 子どもの定期健診や予防接種の実施日、授業参観日、家族の記念日、PTA活動やボランティア活動、自己啓発等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

⑤ 連続休暇等の取得の促進

ア. 年1回、年次有給休暇を利用し、連続したりフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

イ. ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

⑥ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図ります。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正し、男女共同参画意識の向上のために、情報提供や意識啓発を行います。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を行います。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 公共施設における環境整備

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動します。

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設します。
- ② 子どもの体験活動等の支援
ア. 子どもが参加する地域の活動に施設を提供します。
イ. 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもを対象とした職場見学会に協力します。

安堵町特定事業主行動計画

発行年月 平成 28 年 3 月

発行 安堵町総務課

〒639-1095 奈良県生駒郡安堵町東安堵958番地

電 話：0743-57-1511

ファックス：0743-57-1526