

笠置町特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 20 日策定
笠 置 町 長
笠 置 町 議 会 議 長
笠置町選挙管理委員会
笠置町農業委員会

1. 目的

平成 15 年 7 月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月法律第 120 号）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（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、職場と家庭における子育てへの一層の理解や、女性が活躍できる職務の工夫など、職場のニーズに即した支援対策を策定し、新たな行動計画として更に推進することを目的とする。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 20 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3. 行動計画推進体制及び方法

- (1) 支援対策を効率的に推進するため、人事担当課を窓口とした相談業務を実施し、所属長はその情報を各管理職と共有する。
- (2) 職員に対し、支援対策に関する情報提供を実施する。
- (3) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の周知徹底を図り、職場全体での支援を実施する。
- (4) 行動計画の実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえ、支援対策の実施や見直し等を実施する。

4. 現状とその課題

当町においては、職員の育児休業等制度が整っている状況下にあるが、職員もしくはその配偶者において出産及び育児休業対象となる子どもがいるにも関わらず、特に男性職員の育児休業の取得が促進されない状況にある。そのため、その制度の周知をはじめ、制度の利用において、その職員が気兼ねなく取得できるよう環境づくりを施す必要がある。

5. 具体的な施策

前述の現状と課題を踏まえ、最重点課題に対応するもの、また、前計画から引き続き当計画を推進するために必要なものを以下のとおり記述する。なお、近年の現状を分析し、最も計画を促進したい最重点課題となるものについては、項目末尾に◎を付している。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

① 育児休業を取得しやすい環境の整備等 ◎

男性職員の育児休業の取得がなされておらず、従前より取得しているものがないことから、下記施策により、当該休業取得職員を各年度 1 名以上とする。

なお、女性職員については現在取得の実績があるが、引き続き取得することが容易となるよう男性職員同様に休業の取得を促す。

a. 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア) 育児休業等に関する資料等を各課に配布し、制度の周知を図る。

イ) 妊娠を申し出た職員並びに配偶者が妊娠をした旨を申し出た男性職員に対し、個別に育児休業の制度説明等を行う。

b. 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア) 育児休業等の制度の趣旨を徹底し、女性職員はもちろん、男性職員が育児の休業等を取得することに周囲の職員からの理解・支持が得られるような職場の意識改革を推進する。

イ) 両親共に育児休業が取得できること、配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業が取得できることを周知する。

c. 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の送付等により、職場の動きなどに関する情報提供を行う。

イ) 職場復帰した職員に対し、業務の説明や研修を実施し、積極的な支援を行う。

d. 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用について

育児休業中の職員の業務に支障が出ないように、必要に応じ臨時的任用職員の採用により、適切な代替要員の確保に努める。

② 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進 ◎

平成 26 年度では当該休暇の取得実績は 2 名であったが、従前より取得する職員が無かったことが多いことから、今後も引き続き取得が容易にできるよう取り計らう。

a. 男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇（2 日間）及び年次休暇の取得について制度の周知を図る。

b. 男性職員の配偶者の出産に伴う産前・産後の期間における出生に係る

子、又は小学校就学前の子の養育のための特別休暇の取得について、制度の周知を図る。

- ③ 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
男性職員の配偶者出産休暇や育児休業の取得が進まない原因の1つとして、性別における固定観念や仕事重視の環境があることとして、その認識や価値観を是正する情報や環境の整備を行う。
- a. 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を実施する。
- 【例】「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」 → ×
「子どもの面倒を見るのは母親の仕事」 → ×
- b. いわゆるセクハラ、パワハラ、モラハラ防止のための情報提供や意識啓発を実施する。
- ④ 妊娠中及び出産後における配慮
- a. 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る。
- b. 特別休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。
- c. 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務量や事務分担の見直しを行う。
- d. 妊娠中の職員に対しては、職員の希望を聴取し、時間外勤務を命じないこと等、勤務体制の見直しをする。
- e. 早出、遅出出勤の取得の奨励を図る。
- ⑤ 超過勤務の縮減及び短時間勤務の推進
- a. 小学校就学の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周知を図る。
- b. 3歳までの子どもを養育する職員の短時間勤務制度（1日6時間）及び時間外労働の免除制度を設置し、周知を図る。
- c. 管理職は、その勤務状況に応じて、出来るだけ率先して定時退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。
- d. 職員一人一人が業務の効率的な遂行を心がけ、超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- e. 所属長は、女性が働きやすく活躍できる職務の配置・登用を含めた業務内容の見直しを行い、事務の簡素化及び合理化を図る。

⑥ 休暇の取得の促進

a. 年次休暇の取得の促進

ア) 管理職は、その業務の許す範囲内で、定期的に休暇の取得促進を図り、職場の意識改革を行う。

イ) 管理職は、課員の年次休暇の取得状況を把握し、その業務の許す範囲内で、計画的な年次休暇の取得を促す。

ウ) 所属長は、安心して休暇を取得できるよう職員間の業務の相互応援体制を調整する。

エ) 子どもの学校行事等による年次休暇の取得を促す。

オ) 職員や家族の誕生日など、家族の記念日における年次休暇の取得を促す。

b. 連続休暇等の取得の促進

ア) その業務の許す範囲内で、月曜日・金曜日または休日との組み合わせや、国民の祝日や夏期休暇との組み合わせにより、取得促進を図る。

イ) 子どもの夏休み・冬休みとの組み合わせにより、年次休暇の取得促進を図る。

c. 子どもの看護を行うなどの特別休暇の取得促進

ア) 小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇制度（1人につき5日、2人以上は10日）の周知を図る。

イ) 所属長は、子どもの看護休暇を希望する職員に対して、取得しやすい環境・職員間の業務の相互応援体制を調整する。

(2) その他の支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

a. 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるように、親切・丁寧な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

② 子どもの子育てに関する地域貢献活動

a. 子どもの体験活動等の支援

ア) スポーツや文化活動など、地域の子育て行事への職員の積極的な参加を支援する。

イ) 子どもが参加する地域の活動に対し、施設や物品の提供を実施する。

b. 安心・安全な子育て環境の整備

ア) 交通事故防止についての通知や防災行政無線による呼びかけを実施する。

イ) 地域住民等の自主的な防犯活動や青少年非行防止活動への職員の積

極的な参加を呼び掛ける。