

# 清水町

## 特定事業主行動計画



平成28年4月1日

清水町長

清水町議会議長

清水町教育委員会(教職員を除く)

清水町選挙管理委員会

清水町農業委員会

# 清 水 町 特 定 事 業 主 総 合 計 画

---

## 目 次

### 第1 計画の策定にあたって ----- 1

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

### 第2 計画の内容----- 2

- 1 具体的な計画
  - (1) 職員の職務環境
  - (2) その他次世代育成支援
  - (3) 女性活躍推進

# 清水町における特定事業主行動計画

平成28年9月13日  
清水町長  
清水町議会議長  
清水町教育委員会  
清水町選挙管理委員会  
清水町農業委員会

## 第1 計画の策定にあたって

### 1 目的

近年の急速な少子化の進行は、私たちの生活に深刻かつ多大な影響を及ぼすことが懸念されています。

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国、地方公共団体、事業主が主体となり次世代の社会を担う子供達が健やかに生まれ、育てられる環境整備に、社会を挙げて取り組むことになりました。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に、一事業主としての立場から、国が定める行動計画策定指針に基づいた「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。本町においても、第4次清水町総合計画の基本目標である「元気な子どもの声が聞こえるまち」という第4次清水町総合計画の基本目標を実現できるよう、平成23年10月から平成28年10月までの5か年を期間とする行動計画を作成し、取組みを実施しているところですが、平成27年9月に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の第15条第1項の規定に基づき定められた行動計画策定指針を踏まえ、改めて平成28年4月から平成33年3月までを期間とした清水町特定事業主行動計画を作成し、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の実現を図っていきたいと考えております。

### 2 計画期間

平成28年4月から平成33年3月までの5年間

### 3 計画の推進体制

- ① 職員に次世代育成支援対策に関する情報提供を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談に積極的に応じます。
- ③ 年度ごとの計画実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 第2 計画の内容

### 1 具体的な内容

#### (1) 職員の職務環境

##### 【1】妊娠・出産後の対応

- ① 母性の保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇制度について、周知徹底を図ります。
- ② 出産費用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管理及び安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

##### 【2】育児休業を取得しやすい環境

- ① 妊娠を申し出た職員には、育児休業制度について説明をします。
- ② 育児休業を取得する場合には、業務に支障がないように、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業の取得ができるよう努めます。
- ③ 課長会議等において、定期的に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】育児休業取得後の復帰対策

- ① 育児休業中は長期に渡って職場から離れていることから、孤独に感じたり、復帰後の対応等不安になるため、休業中の職員に職場の情報を提供し、休業中の職員が相談などしやすい雰囲気づくりに努めます。
- ② 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子供の急な発熱などにも対応しなければならず、最も大変な時期であることから、業務分担は課内でよく検討し、職場全体でサポート出来るように図ります。

##### 【4】事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化によるさらなる取組を推進します。

## 【5】 超過勤務の削減

- ① 超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん全ての職員の切実な願いです。小学校就学の始期に達する子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について、全職員を対象に周知します。
- ② 定時退庁日を設定し、庁内グループウェア等による注意喚起を図り、職員同士が声を掛け合うなどし、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ③ 定時退庁が出来ない職員が多い課は、総務課が把握し、当該課長への指導徹底を図ります。
- ④ 新たに行事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。
- ⑤ 会議・打合せについては、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率良く行うよう努めます。
- ⑥ 各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課とヒヤリングを行い、注意喚起を行います。

## 【6】 年次休暇の取得促進

- ① 各課において、年次休暇計画表を作成するようにし、休暇の取得を励行します。なお、あらかじめそれぞれの職員の業務を他の職員が把握し住民サービスの低下にならないようにします。
- ② 管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を行うよう指導をします。
- ③ 子供の看護休暇等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%取得できる雰囲気づくりに努めます。

## (2) その他次世代育成支援

### 【1】子育てバリアフリーの促進

子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

## 【2】子供・子育てに関する地域活動貢献

① 地域住民が安心して子供を産み、健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は子供の育成のための活動、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積極的な参加をします。

② 子供の多様な体験活動等の機会を図るため、小中学校の社会科見学、職場体験学習等に協力します。

## 【3】職場での取組

職員レクリエーション活動の実施に当たっては、子供を含めた家族全員が参加できるようにします。

## (3) 女性活躍推進法

### 【1】女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、全庁的な推進体制を整備するものとする。

### 【2】女性活躍の推進に向けた課題分析

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑥ 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

当該分析の結果、将来の管理的地位にある職員に占める女性の割合、男性の育児休業取得率、年次有給休暇の平均取得日数に課題が生じていることが判明した。

### 【3】女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

上記で分析した課題を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び取組事項を設定する。

#### ① 女性職員の登用推進

ア 管理職員の女性割合20%以上を維持するよう努めます。

イ 女性職員の能力開発及び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、管理職に女性職員を登用するよう努めます。

ウ 人事管理に当たっては、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。

エ 女性職員の昇任試験の参加を推奨します。

#### ② 男性職員の育児参加のための特別休暇取得の推進

ア 男性職員の育児休業取得を目指します。

イ 子供の出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇)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。

オ 男性職員の妻が出産する場合、出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの間に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため、5日の範囲内(日又は時間単位で)での特別休暇取得率を平成33年度までに20%とし、男性職員が育児に参加するよう推進に努めます。

#### ③ 年次有給休暇の取得促進(取得率の目標)

平成33年度までに、年次有給休暇の取得が10日以上となるよう努めます。