

# 斜里町特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 趣旨

○斜里町では仕事と子育ての両立ができる雇用環境の整備を図るため、特定事業主行動計画を策定した。これは、平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法に伴う国の行動計画策定指針に基づいたプランであり、各種目標を設定しながら取組を実践してきたところである。

平成27年に、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」）が成立した。これは、女性の個性と能力が十分に発揮される社会を構築するために制定された法律であり、職業生活と家庭生活の両立を推進するため、当計画と一体となって必要な措置を講ずることが必要である。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つことができ、かつ男性も女性もいきいきと活躍できる社会の形成に向け、職場を挙げて援助するための行動計画を策定し、公表することとする。

### 2 計画期間

○平成31年度（平成32年3月31日）まで

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年度から31年度までの5年間を計画期間としている。

女性活躍推進法における内容については、平成28年度から37年度までの10年間で定められた計画期間であるが、2つの行動計画を一体として策定することとし、平成28年度から31年度までの4年間を前期の計画期間とする。

なお、計画を推進していく過程において、状況の変化により新たな施策の展開や計

#### ◎指針「特定事業主行動計画策定の基本的な視点」

①職員の仕事と生活の調和の推進という視点

②職員の仕事と子育ての両立という視点

③機関全体で取り組むという視点

④機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

⑤取組の効果という視点

⑥社会全体による支援の視点

⑦地域における子育ての支援の視点

#### ◎次世代育成支援対策推進法

H27～H36の10年間の時限立法であり、最初の5年を前期として計画する。

H27～H31:前期 H32～H36:後期

#### ◎女性活躍推進法

H28～H37の10年間の時限立法であり、最初の4年を前期として計画する。

H28～H31:前期 H32～H37:後期

# 斜里町特定事業主行動計画

画の見直しが必要となった場合には、柔軟に対応していくこととする。

## 3 計画の推進体制

- 次世代育成支援対策に関して管理職や職員に対して情報提供等を実施する。
- 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施する。
- 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- 本計画の実施状況については、適時実態把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて計画の見直し等を図る。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関する事項

#### (1) 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制度等について、周知徹底を図る。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。
- 妊娠中の職員に対し、超過勤務を制限する。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- 子どもの出生時において、父親の特別休暇及び年次休暇等の取得促進について周知徹底を図り、連続した休暇が取得出来るよう配慮する。
- 父親の育児参加のための休暇取得の促進を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度の周知を図る。

- 育児休業等に関する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についての周知を図る。

いずれも、随時見直しを図りながら職員のニーズに対応していくことが望ましい。

◎平成27年度「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を作成、職員へ庁内 LAN 等で周知する。

◎指針では、各特定事業所の実情に応じて、必要な事項を盛り込むことが望ましいとされている。

◎特別休暇制度(勤務時間規則第9条第1項)  
妊娠障害休暇、産前産後休暇、妊婦健診を規定

◎特別休暇(勤務時間規則第9条第1項第2号により、配偶者の出産3日以内の出産休暇)の周知。

◎妻が育児休業中の夫も育児休業が取得可能であることを周知。

◎育児短時間勤務制度のメリット  
勤務時間に応じた収入、休業後の職場復帰への不安解

## 斜里町特定事業主行動計画

○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う。

○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う。

### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

○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う。

○政策会議等の場において担当部署から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う。

### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○育児休業中の職員に対して、職場復帰に際しての相談、情報提供、各種手続き等必要な支援を行う。

### エ 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る。

### オ 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、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率目標を下記のとおりとする。

女性の育児休業取得率 100%

男性の育児休業取得率 10%

男性の出産休暇取得率 80%

消、同一職員の継続配置により業務運営への支障を抑えられる。

◎各種手続等の説明に「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を活用。

### ◎育児休業等の取得の状況

年 度	女 性(育児休業)			男 性(出産休暇)		
	該 当 者	取 得 者	取得率	該 当 者	取 得 者	取得率
23	6	6	100%	3	2	67%
24	1	1	100%	4	2	50%
25	4	4	100%	1	1	100%
26	1	1	100%	5	4	80%
27	1	1	100%	1	1	100%

※育児休業は取得開始年度

## 斜里町特定事業主行動計画

### (4) 超過勤務の縮減

ア 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。

### イ 一斉定時退庁日等の実施

- 定時退庁日について、庁内放送等による注意喚起を図る。
- 定時退庁日には会議を設定しないよう配慮する。
- 管理職員の指導により定時退庁の実施を図り、定時退庁ができない所属に対して指導徹底を図る。

### ウ 事務の簡素合理化の推進

- 業務進行管理表の作成等により、その業務の目的、効果、必要性等について十分検討し、効率的な事務遂行を図る。
- 定例・恒常的業務については、事務処理のマニュアル化を図るとともに、マニュアルの有効性が高められるよう適宜更新を図る。

### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 超過勤務縮減のため意識啓発・職員周知を図る。災害等、緊急かつやむを得ない場合を除き、遅くとも午後10時までの全員帰庁を徹底する。
- 部・課ごとの超過勤務状況を把握し、場合によっては職場の管理職からのヒアリングを行う等注意喚起を行う。
- 人事担当課は、各部・課ごとの超過勤務状況及び超過勤務の特に多い状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

◎時間外勤務時間数の推移(一般会計)

年度	勤務時間数
23	18,499
24	22,153
25	24,915
26	23,716
27	24,526

# 斜里町特定事業主行動計画

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- 政策会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- 管理職に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得について指導させる。
- 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、職場での相互応援ができる体制を整備する。

### イ 連続休暇等の取得の促進

- 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇等の取得促進を図る。
- 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇等の取得促進を図る。
- 大型連休やお盆期間における公式会議の自粛を行う。

### ウ 勤務の計画的な運用

- 休日勤務した職員に対して代休等を活用し、職員の休息時間の確保を図る。
- 休日イベント等における職員協力体制を確保するとともに、協力職員の代休取得について管理職員へ趣旨の徹底を図る。

◎以上のような取組を通じて、年次休暇の取得率を下記のとおり向上させる。

年次休暇の平均年間取得日数 10日以上

夏期休暇取得率 100%

### エ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 特別休暇（看護休暇を含む）を周知し、子どもの看護等の休暇の取得ができる雰囲気醸成を図る。

### ◎年次休暇取得率の推移

年	平均取得日数(日)
23	5.91
24	6.59
25	6.89
26	6.88
27	6.10

◎夏期休暇 3日

# 斜里町特定事業主行動計画

## 2 女性の活躍推進に関する事項

### (1) 女性職員の採用について

- 採用者に占める女性の割合について、30%以上となるよう努める。
- 採用時の職員配置について、職務の状況を把握し、男女の偏りが無いよう努める。

### (2) 女性職員の人事管理について

- 管理職員の女性割合を20%以上とするよう努める。
- 女性職員に対して管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修を行い、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、女性職員の管理職登用を推進する。
- 人事管理にあたり、職員の意欲と能力の把握に努め、幅広い分野において女性職員の配属を推進する。

### (3) 職場風土の醸成

- 子育て中の職員に対し補助的な業務ばかり与えるなど、組織における過剰な配慮は職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害しかねない。職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援が行われよう、所属長に対する「イクボス研修」の積極的な参加を促し、真のワーク・ライフ・バランスの形成に向けて取り組みを行う。

## 3 その他次世代育成支援対策に関する事項

- 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を継続する。
- 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実施する。
- ③子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ④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、

### ◎女性職員の比率の推移(%)

年度	23	24	25	26	27
職員比	33.7	36.5	36.8	35.6	35.9
管理職比	5.0	5.1	7.5	7.5	10.3
採用比	36.8	53.8	31.2	25.0	66.7

職員比…町職員全体における女性職員の比率

管理職比…課長職以上における女性職員の比率

採用比…新規採用職員における女性職員の比率

### ◎男女職員の継続勤務年数の差異(H27.4)

男性平均	14年7ヶ月	男女差 1年11ヶ月
女性平均	12年8ヶ月	

### ◎設置状況

役場 1階フロア ベビーベッド

女性トイレ ベビーベッド

ゆめホール

女性トイレ ベビーベッド、チェアー

ぼると 1階及び2階の女性トイレ

ベビーチェアー、オムツ換え台

## 斜里町特定事業主行動計画

郷土愛を育む機会を推進する。

- ⑤子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について呼びかけを実施する。
- ⑥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する。

平成28年4月1日

斜里町長

斜里町議会議長

斜里町選挙管理委員会

斜里町農業委員会

斜里町教育委員会

斜里地区消防組合