

東彼杵町特定事業主行動計画

(前期：平成 28 年度～平成 31 年度)



平成 28 年 4 月
東彼杵町

東彼杵町特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合い、ワークライフバランスを推進しよう～

平成28年4月策定

【はじめに】

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

10年間の時限立法であるこの法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においても、平成17年に「東彼杵町特定事業主行動計画」を策定し、計画を推進してきたところです。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

したがって、今回新たな「東彼杵町特定事業主行動計画」を策定し、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、男女を問わず職員一人ひとりがそれぞれの役割を担い、全職員が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた環境でいきいきと働けるような職場づくりを進めていきます。

平成28年4月

東彼杵町長
東彼杵町議会議長
東彼杵町選挙管理委員会委員長
東彼杵町代表監査委員
東彼杵町農業委員会会長
東彼杵町教育委員会

【計画の期間】

本町では、平成28年度からの平成36年度までを「東彼杵町特定事業主行動計画期間」として設定し、平成31年度までの4年間で前期の計画期間とします。

【計画の推進】

この計画は、町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、本町の実情に合わせ、連名で計画を策定しました。なお、本計画の推進にあたっては、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

【計画の周知】

本計画については、全ての職員が知りうるように情報掲示板への掲載など適切な方法により周知するとともに、対策に関する職員研修の実施や情報提供等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

【具体的な内容及び目標】

【第1】 職員の勤務環境に関する事項について

(1) 妊娠中及び出産後に関する配慮について

- ・母子保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、周知を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しをします。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の申出により、超過勤務を命じないよう周知をします。
- ・出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

※配偶者出産休暇100%取得を目標とします。

※育児参加休暇について該当する職員の取得率50%以上を目指します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

ア 制度の周知等

- ・育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいきます。また、今後、男性職員の育児休業の取得が図れるよう努めます。
- ・育児休業及び部分休業制度等の周知育児休業等の取得手続や制度について、現状では職員が充分認識していないと思われることから、情報掲示板等で周知を図ります。
- ・妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行います。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ・育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、任期付採用や臨時的任用制度による適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 超過勤務の縮減について

長時間労働は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を困難なものにしています。深夜勤務や超過勤務の制限措置等について周知し、弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努めます。

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、全職員に周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ノー残業デー（水曜日）を設定し、全職員メール及び情報掲示板により注意を喚起するとともに、管理職員による定時退庁の率先喚起を行います。

- ・定時退庁が出来ない職員が多い部署について、人事当局が把握をし、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ・事務の簡素合理化を推進するため、各部署において効率的な事務遂行を図ります。

- ・行事等については、必要性等を十分検討した上で廃止できるものは廃止する等、整理を図ります。

- ・会議・打合せ等の省力化を推進します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・超過勤務の上限目安を、人事院が示す年間360 時間とする「超過勤務縮減のための指針」を策定します。

- ・部署ごとの超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行います。

オ その他

- ・超過勤務の多い職員に対しては、人間ドック等の積極的な受診を促すなど健康面における配慮を充実します。

※職員の1年間の時間外勤務時間数上限360時間の達成に努めま

す。

(5) 休暇の取得の促進について

休暇の取得推進のため、所属長は、業務配分の見直し、職場内における応援

体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 年次休暇の取得の推進

・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

年次有給休暇平均取得日数

年度	H25年度	H26年度
平均取得日数	9.7日	9.8日

イ 子どもの看護休暇等の取得の促進

・子どもの病気等の際には、特別休暇（中学校就学の始期に達するまでの子に対する看護等～年間5日の範囲内）や年次有給休暇の活用促進を図ります。

※年間の年次有給休暇の取得目標日数を 20日の年次有給休暇のうち、12日（60%）以上とします。

〔第2〕 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある東彼杵町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。また、女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

(1) 状況把握及び課題分析

各役職段階に占める女性職員の割合（H28.4.1現在）

区分		総数 (人)	うち女性	
			(人)	女性比率 (%)
課長職	町長部局	10	0	0.0
	議会事務局	1	0	0.0
	選挙管理委員会事務局	0	0	0.0
	教育委員会事務局	1	0	0.0
	農業委員会事務局	0	0	0.0
課長職計		12	0	0.0
係長職	町長部局	21	4	19.0
	議会事務局	0	0	0.0
	選挙管理委員会事務局	0	0	0.0
	教育委員会事務局	3	0	0.0
	農業委員会事務局	0	0	0.0
係長職計		24	4	16.7
一般職	町長部局	44	18	40.9
	議会事務局	1	1	100.0
	選挙管理委員会事務局	0	0	0.0
	教育委員会事務局	6	4	66.7
	農業委員会事務局	1	0	0.0
一般職計		52	23	44.2
合計		88	27	30.7

本町において、管理職の地位にある職員に占める女性職員の割合は0%、係長級に占める女性職員の割合は16.7%となっています。

管理的地位にある職員への積極的な登用に加え、係長級の女性職員の割合を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

職種別職員数の状況（H28.4.1現在）

単位：人

区分	職員数	男性数	女性数	職種
事務職員	79	61	18	
専門職員	6	0	6	保健師、栄養士
現業職員	3	0	3	調理員、放送用務員

※女性の管理職登用率は、10%を目指します。

※女性の係長職登用率は、30%を目指します。また、政策形成能力が必要とされる係長ポストへの女性の配置を通じて、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図ります。

女性採用職員の占める割合

採用日	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1
採用職員数 (人)	2	3	7	6
うち女性職員 数(人)	1	0	4	1
女性職員採用 率(%)	50.0	0.0	57.1	16.7

職員の採用については、地方公務員法等に基づき公正平等な職員の採用を実施しています。

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、長崎県市町村職員研修センター等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

[第3] その他の次世代育成対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

- ・地域において、子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ・子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること。各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。
- ・子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。
- ・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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。