

# 特定事業主行動計画

～沼田町職員の子育てに関する行動計画～

平成28年4月

沼 田 町

# 沼田町特定事業主行動計画

沼 田 町 長  
沼 田 町 議 会 議 長  
沼 田 町 選 挙 管 理 委 員 会  
沼 田 町 代 表 監 査 委 員  
沼 田 町 農 業 委 員 会  
沼 田 町 公 平 委 員 会

## I 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を社会全体で取り組んでいくため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布され、地方公共団体は、職員を雇用する事業主の立場から、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

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）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。

これを踏まえ、本町においても、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、出産・育児における仕事と子育ての両立等が着実に推進されることを目的に、「沼田町特定事業主行動計画」を策定するものです。

### 2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、概ね3年ごとに見直しを行うものとします。

### 3 計画の推進体制等

沼田町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務財政課を中心に各部局の代表者を構成員として推進委員会を設置し、計画の推進に係る進捗状況の点検、計画の変更等を行うこととします。

## Ⅱ 具体的な取組み

### 1 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取組みを進めます。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

##### ① 制度の周知

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている各種制度について周知を図ります。

##### ② 業務分担の見直し

妊娠していることがわかった職員は、母性保護のために所属長等に申し出ることとします。

職員が妊娠を申し出た場合、所属長等は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

##### ③ 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際は、所属長は安心して当該職員が休暇を取得できるよう配慮するとともに、必要に応じて臨時的任用職員等の採用等により代替職員の確保に努めます。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

##### ① 制度の周知

男性職員の配偶者出産休暇の取得や年次休暇の取得を促すとともに、必要に応じ業務の応援体制がとられるよう周知します。

##### ② 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得の推進を図るため、所属長等は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

上記の取組みを通じて、父親の特別休暇の取得率「100%」を目指します。

### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

#### ① 制度の周知

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、関係制度の周知を図ります。

#### ② 育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長等は母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、その取得を促します。

また周りの職員は、当該職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

#### ③ 育児休業等取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際は、所属長等は安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

#### ④ 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、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や、必要に応じ職場復帰支援のための各種研修等への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

こうした取組みを通じて、平成32年度までに、子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の休暇の取得率の向上に努めます。

また、政府が掲げる育児休業取得率の目標値が、男性13%、女性100%であることを視野に入れ、育児休業取得率の向上を目指します。

### (4) 超過勤務の縮減

#### ① 意識啓発等

所属長等は、小学校修学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

## ② 一斉定時退庁日等の実施

職員の健康管理、子どもとの関わりの時間を確保するため、定時退庁日（ノ一残業デー）を設定し、周知徹底を図ります。

## ③ 事務の簡素合理化の推進

社会の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い、事務の簡素合理化を推進します。

# (5) 休暇取得の推進

## ① 環境づくり

休暇の取得を推進するため、所属長等は職員に対し、定期的に休暇の取得促進を徹底（代休を含む。）するとともに、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。

## ② 年次休暇取得の推進

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。

## ③ 子どもの看護休暇等の取得の推進

子どもの病気等の際には、特別休暇（子の看護休暇）の取得や、年次有給休暇の活用促進を図ります。

## ④ 夏季休暇等の取得の促進

すべての職員が安心して夏期休暇を取得できるよう、周りの職員は、休暇が取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

以上のような取組を通じて、平成32年年度までに職員1人当りの年次休暇の平均取得日数が増加するよう努める。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた取組

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、以下の取組を進めます。

### (1) 女性職員の登用及び採用

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。

○平成27年4月1日現在

区 分		男性職員		女性職員		
部 署	職員数計	管理職計	職員数	管理職	職員数	管理職
議会事務局	2	1	2	1	—	—
政策推進室	7	3	7	3	—	—
総務財政課	12	4	8	4	4	—
保健福祉課	18	4	10	3	8	1
住民生活課	8	2	6	1	2	1
農業商工課	14	5	13	5	1	—
建設課	6	2	6	2	—	—
教育委員会	14	1	8	1	6	—
旭寿園	28	2	15	2	13	—
和風園	14	1	4	—	10	1
合 計	123	25	79	22	44	3

○平成27年4月1日現在 管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率 (%)	女性管理職数	登用率 (%)
25	22	88.0	3	12.0

政府が掲げる、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上」を視野に入れ、女性管理職登用率の向上を目指します。

### (2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、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等の参加呼びかけを行います。

女性が能力を十分発揮し活躍するために、子育て中の職員であっても、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

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行うこととします。

## 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### 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、疾患、障がいを持つ子どもの支援等を行う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。

#### ② 子どもの体験活動等への支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域行事・活動等に庁舎内施設やその敷地を提供するとともに、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の実施に取り組みます。

#### ③ 子どもを交通事故から守る活動の実施

子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について綱紀粛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。

#### ⑤ 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、子どもを対象とした職場見学ツアーや、子どもを含めた家族で参

加できるレクリエーションを検討します。

⑥ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけについて、家庭教育に関する情報の提供を行います。