

印南町特定事業主行動計画

～女性が輝く社会のために～

[計画期間：平成28年度～平成32年度]

印 南 町 長
印 南 町 議 会 議 長
印南町選挙管理委員会委員長
印 南 町 代 表 監 査 委 員
印 南 町 農 業 委 員 会 会 長
印 南 町 教 育 委 員 会

平成29年4月

平成１７年４月〔策定〕前期
平成２２年４月〔改訂〕後期
平成２８年４月〔改訂〕
平成２９年４月〔改訂〕

I 総論

【１ 目的】

急速な少子化の進行は、社会に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、社会全体で、次代を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組むことが緊急の課題となり、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。

本町においても、平成１７年度に「印南町特定事業主行動計画」を策定し、男女を問わず職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域においても、子育てや介護、家事などの責任をきちんと果たしていくことができるように、職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的とし、職員のニーズに即した環境の整備を組織全体で行っていくことを計画に定め、約１０年間にわたり推進してきました。

しかしながら、依然として、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組みをさらに充実していく必要があり、このため、法の有効期限が１０年間延長され、対策の推進・強化が図られることになりました。

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、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。このことから、「印南町特定事業主行動計画」においても、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、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

【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、計画の進捗を検証しながら、期間の途中においても必要に応じ改定を図るものとします。

【3 計画の推進体制】

計画を組織全体で効果的に推進するため、総務課を中心として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、関係機関と協議を行うこととしています。

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、併せて行動計画の内容を周知徹底します。

本計画の実施状況等を把握した結果や職員のニーズ、意見を踏まえて、その後の対策や相談窓口設置の検討等を行い、おおむね5年ごとに計画の見直しを行います。

Ⅱ 具体的な内容

【1 職員の勤務環境に関するもの】

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等の制度及び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行います。

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ける父親の特別休暇の取得促進について周知徹底を行い、また取得しやすい職場の環境作りに努めます。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等に関する制度や活用方法を周知し、取得促進について周知徹底を行います。また、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。

イ 課長会等の場において、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、育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、必要な情報等についての連絡体制を整えます。

エ 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、臨時的任用制度又は任期付職員制度の活用による適切な代替要員の確保を行います。

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を制限する制度について周知徹底を行います。
- イ 職員の健康と福祉のより一層の増進を図り、併せて職員の勤務能率の向上に資するため、毎週水曜日及び金曜日を「健康と家庭の日」とし、定時退庁を促進します。そのため、この日には管理職は自ら定時退庁を率先し、定時退庁の雰囲気づくりを心がけます。
- ウ 既存業務について、時間あたりの生産性を重視し、事務の簡素・合理化を推進します。
- エ 管理職は、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善をはかり、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとします。

⑤ 休暇取得の体制

- ア 子育てのため、職員が安心して休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制づくりを行い、子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を行います。
- イ 年次休暇、夏季休暇等を利用した連続休暇について、引き続き取得促進を行います。
- ウ 子どもの看護及び家族等の介護を行うための特別休暇を周知するとともに、取得しやすい体制づくりを行います。
- エ 管理者は、年間業務計画を策定・周知するとともに、部下の年次休暇取得状況を把握し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

【2 その他の次世代育成支援対策に関する事項】

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 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ます。
- ③ 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。

Ⅲ 女性職員の活躍推進に関する事項

【1 女性の活躍に関する状況と課題に対する数値目標】

① 女性職員の採用割合

過去5年間における、各基準日での女性職員が全職員数に占める割合、及び女性職員の採用割合については次表のとおりとなっています。

表：印南町における過去5年間の職員採用状況（H23.4.1～H27.4.1採用）

基準日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日	5年間計
女性職員比率	28%	28%	26%	27%	28%	
採用職員数	5	4	4	4	8	25
うち女性職員	2	0	0	1	4	7
女性採用率	40%	0%	0%	25%	50%	28%

※保育士を除く

〔目標〕 本計画の計画期間（平成28年度～平成32年度）における職員採用者の女性比率を35%まで引き上げることを目指します。

② 管理職（主幹職以上）に占める女性職員の割合

平成27年度における、管理職にある女性職員の割合は、次表のとおりとなっています。

表：管理職に占める女性職員の割合

役職名	全職員数	女性職員数	女性比率
参事	1	0	0%
課（室・局）長	9	0	0%
副課長・主幹	12	3	25%
管理職全体	22	3	14%

〔目標〕平成30年度までに、女性職員の課（室・局）長への登用実績をつくり、また、管理職に占める女性職員の割合を、20%まで引き上げることを目指します。

③ 男性の配偶者出産休暇等の取得率

過去5年間における、男性職員の配偶者出産休暇等の取得率については次表のとおりとなっています。

表：過去5年間における配偶者出産休暇取得率

年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	5年間計
出産件数	0	5	1	1	4	11
休暇取得日数	0	1	0	0	1	2
取得率		20%	0%	0%	25%	18%

〔目標〕男性職員に対する制度の周知徹底を図り、計画期間中の配偶者出産休暇の取得率を80%まで引き上げることを目指します。