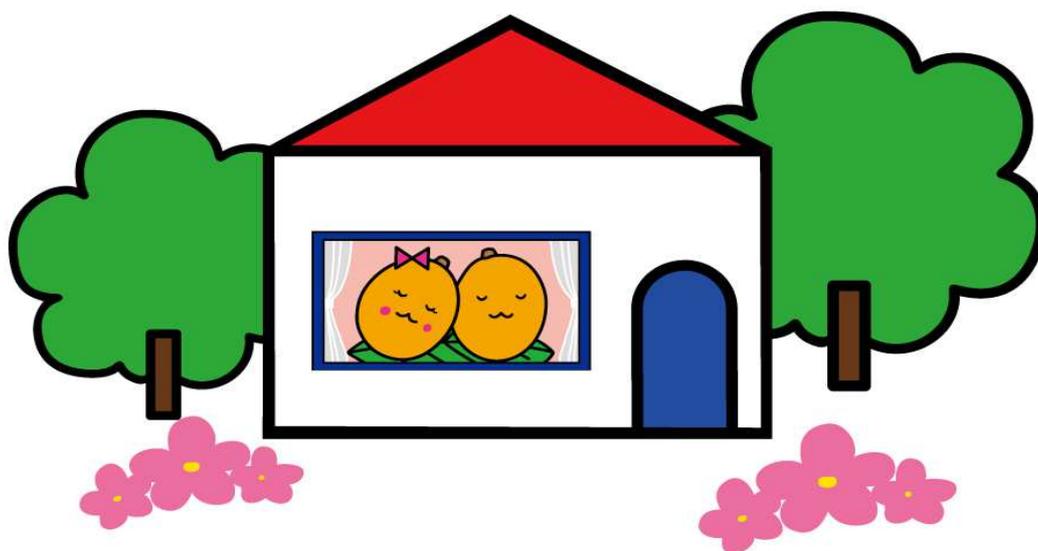


岡垣町特定事業主行動計画



岡垣町イメージキャラクター びわりん&びわすけ

平成 28 年 4 月

令和 2 年 4 月改訂

目次

I. 総論

ページ番号

- | | |
|------------|---|
| 1. 目的 | 1 |
| 2. 計画の期間 | 1 |
| 3. 計画の対象 | 1 |
| 4. 計画の推進体制 | 1 |

II. 内容に関する具体的事項

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. 職員の勤務環境の整備に関するもの | 2 |
| (1) 妊娠中及び出産後の勤務等における配慮 | |
| (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進 | |
| (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 | |
| (4) 時間外勤務の縮減 | 3 |
| (5) 休暇の取得促進 | 4 |
| (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の排除 | 5 |
| 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項 | 5 |
| (1) 子育てバリアフリーの推進 | |
| (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 | |
| (3) 子どもとふれあう機会の充実 | |
| 3. 女性職員の活躍推進に関する事項 | 6 |
| (1) 女性職員の採用 | |
| (2) 女性職員の登用 | |
| (3) 人事管理の配慮 | |

岡垣町特定事業主行動計画

I. 総論

1. 目的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体として整えていくため、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。また、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。

岡垣町では、平成 17 年度より次世代育成支援対策を推進するため、特定事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立に向けて取り組んできました。

しかし、行財政改革に伴い職員数は減少する一方で地方分権の進展や各種制度の改正などにより、職員の業務量は増加する傾向にあります。

このような状況の中で、職員一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても様々な役割が果たせるようワークライフバランス（仕事と家庭の調和）の実現と、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を支援するため、平成 28 年度からの第 3 次行動計画として策定するものです。

2. 計画の期間

平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間
(※概ね 5 年毎に見直しを行います)

3. 計画の対象

この行動計画は、町長部局、教育委員会（県費負担教職員を除く。）、議会事務局、岡垣町公営企業、岡垣町選挙管理委員会、岡垣町農業委員会の常勤の職員を対象とします。

4. 計画の推進体制

- (1) 管理職や職員に対して次世代育成支援対策に関する研修、講習、情報提供（周知用のパンフレットの作成）等を行います。
- (2) 本計画の実施状況を年度ごとに集計し結果を公表します。

Ⅱ. 内容に関する具体的事項



1. 職員の勤務環境の整備に関するもの (1) 妊娠中及び出産後の勤務等における配慮

<行動目標>

- 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について周知徹底を図ります。
- 出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図ります。
- 妊娠中の職員に、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- 健診及び保健指導のために、勤務しない時間を承認します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

<行動目標>

- 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

※育児休業等・・・育児休業、出産時における付添い 等

<行動目標>

- 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
- 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。
- 育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例など、職員に情報提供を行います。
- 育児休業等を取得した職員へ職場の機関紙等を送付するなど情報提供を行うことにより、復帰に向けた不安の軽減を図ります。

【数値目標】

・ 育児休業及び育児に関する休暇を希望する職員の取得率を男性、女性共に100%とします。

(4) 時間外勤務の縮減

<行動目標>

- 時間外勤務は 20 時までを基本とし、水・金曜日の定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底を図ります。また、サービス残業を行わない・行わせないよう指導します。
- 時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い課については管理職に報告するとともに時間外勤務の縮減に向けて指導します。
- 事務の簡素化に向けた組織機構の構築及び人員の適正な配置を行います。
- 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の夜間勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

【数値目標】

- ・各職員の時間外勤務を年間 150 時間以内とします。

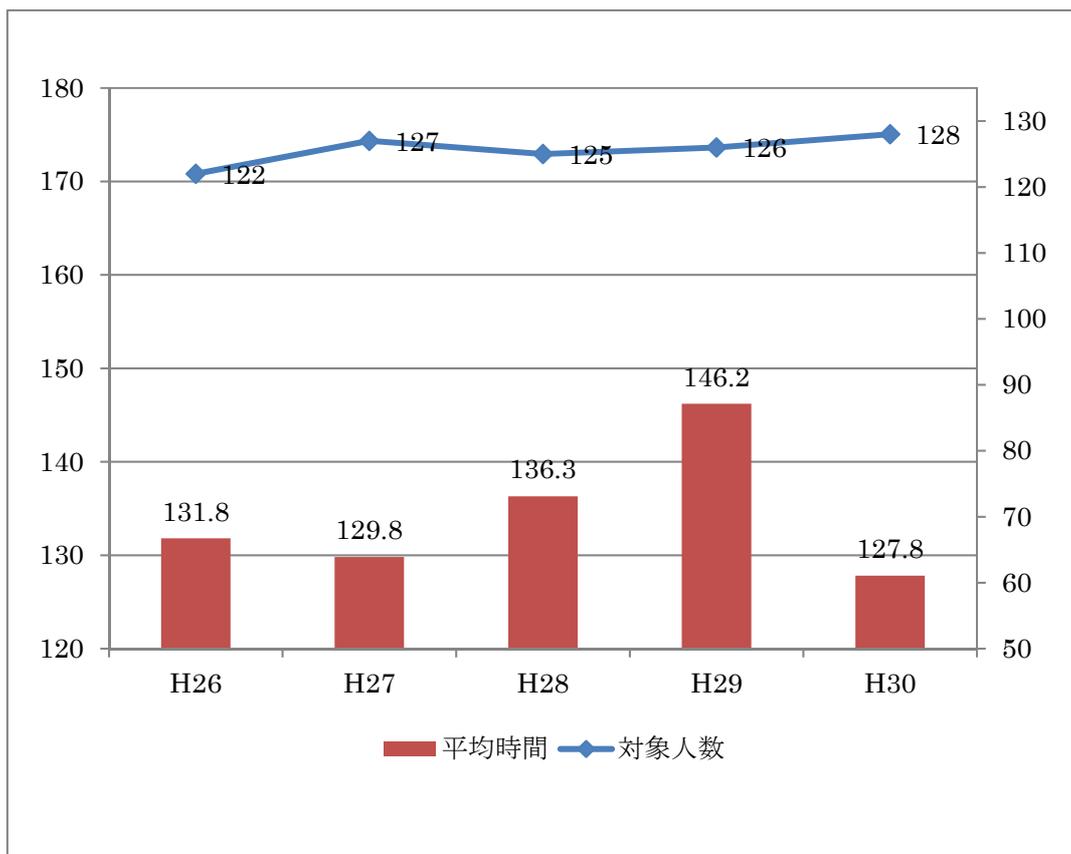


図 1：(参考) H26～30 の平均時間外勤務時間数及び対象人数

(5) 休暇の取得促進

<行動目標>

- 管理職に各課の年次休暇の取得状況を把握・指導させ、職員の計画的な取得促進を図ります。
- 夏季休暇、リフレッシュ休暇等は、課の中で計画表を作成するなどの工夫をして取得の徹底を図ります。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行い、休暇取得がしやすい環境づくりを行います。
- 子どもの学校行事への参加等、家族の状況に合わせた休暇の取得を図ります。

【数値目標】

- ・ 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を 11 日以上とします。

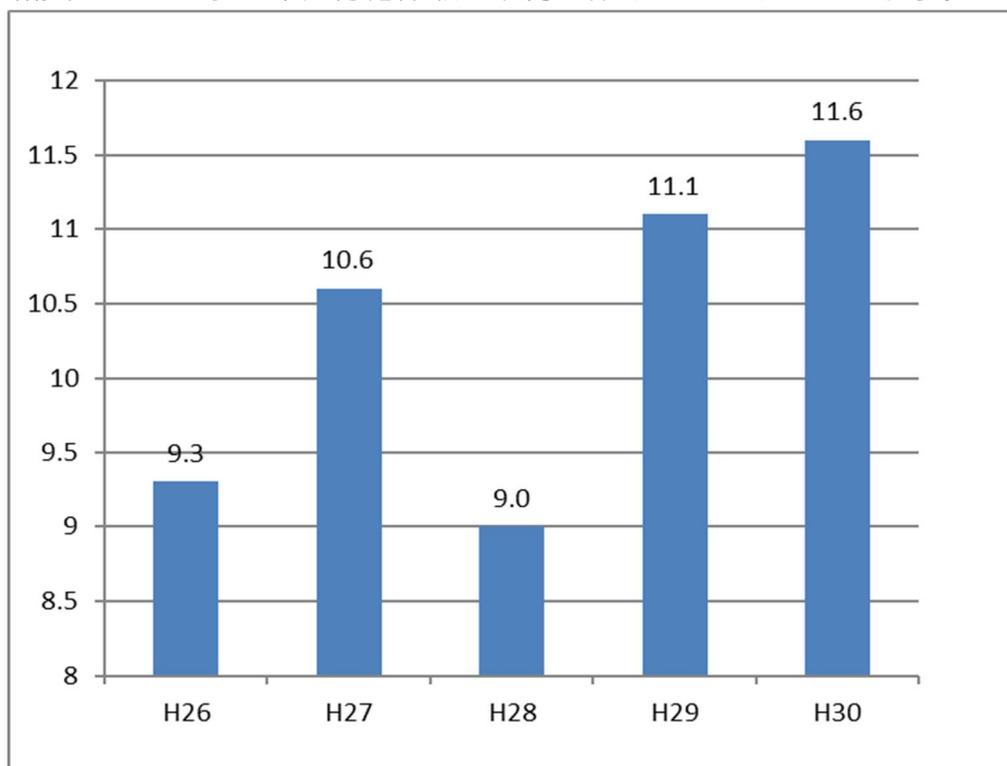


図2：(参考) 年別の年次有給休暇の年別平均日数



(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

<行動目標>

- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に向けて、男女共同参画関連施策等に関する情報提供を行います。
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、様々なハラスメントが起きない職場環境をつくります。また、職員が相談しやすい体制づくりを行います。

2. 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の推進

<行動目標>

- 子どもを連れた方が安心して来庁できるよう、ベビーベッドや乳幼児と一緒に利用できるトイレ等の整備を行っていますが、今後庁舎の改修を行う場合はさらなる充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

<行動目標>

- 地域における子どもの健全育成や障害を持つ子どもの支援等、地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- 子どもの多様な体験活動等の充実を図るため、職場見学や体験を実施します。
- 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、地域の防犯活動や少年非行防止活動等職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

<行動目標>

- レクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

3. 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

<行動目標>

- 職員の採用については、今後とも男女問わず優秀な人材の確保に努め、公正公平な職員採用を実施します。

表1：(参考) 新規採用職員内訳

採用年度	H27	H28	H29	H30	R1
採用職員数(A)	6人	6人	4人	5人	5人
うち女性(B)	2人	1人	1人	2人	3人
割合(B/A)	33.3%	16.7%	25%	40%	60%

(2) 女性職員の登用

<数値目標>

- 女性の課長登用数を2名以上とします。
※岡垣町第2次男女共同参画基本計画（後期実行計画）と同じ

表2：(参考) 役職別職員内訳

役職・人数		年 月 日				
		H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
課長職	職員数(A)	18人	18人	18人	18人	18人
	うち女性(B)	1人	1人	1人	2人	2人
	割合(B/A)	5.6%	5.6%	5.6%	11.1%	11.1%
課長 補佐職	職員数(A)	14人	15人	16人	11人	12人
	うち女性(B)	3人	5人	5人	3人	4人
	割合(B/A)	21.4%	33.3%	31.3%	27.3%	33.3%

(3) 人事管理の配慮

<行動目標>

- 女性職員への意識啓発について、福岡県市町村職員研修所や市町村アカデミー等と連携し、女性職員向けの研修への参加を推進し、意識啓発を図ります。
- 男女問わず能力が十分に発揮できる職場環境の整備、人事異動、人事配置に配慮します。