

(平成28年度～平成32年度)

三芳町における 次世代育成及び女性の 活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

～三芳町子育て応援・女性の活躍推進プラン～

平成28年3月

三 芳 町 長
三 芳 町 議 会 議 長
三芳町教育委員会教育長

目 次

第1 総論

1	計画策定の背景及び経緯	3
2	計画期間	3
3	計画の推進体制	3
4	基本的な考え方	4
5	計画の施策体系	5

第2 具体的な取組内容

I 子育て支援や女性の活躍の推進に関する事項

1	妊娠中及び出産後における配慮	
(1)	各種制度の周知徹底	6
(2)	妊娠中の職員への配慮	6
2	男性の子育て・家事等における参加促進	
(1)	男性職員の子育て目的の休暇の取得促進	6
(2)	男性の育児休暇取得促進	7
(3)	父親の積極的な家事・育児の参加の促進	7
3	育児休業を取得しやすい環境づくり	
(1)	育児休業等の周知	7
(2)	育児休業等を取得しやすい環境づくり	7
(3)	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援	7
(4)	育児休業中の職員の能力開発、研修等の情報提供	7
4	子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組	
(1)	女性職員のキャリア形成支援	7
(2)	女性職員の活躍促進や育児などを行う女性職員への配慮	8
5	非常勤職員への配慮	
(1)	育児に関する現行の休暇制度の周知等	8

II ワークライフバランスの推進等に関する事項

1 超過勤務の縮減

- (1) 小学校就学前児童のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する
制度の周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 定時退庁日の徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (3) 事務の簡素合理化の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (4) 勤務時間管理の徹底等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (5) 柔軟な勤務体制の検討・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

2 仕事と生活の調和に向けた取組

- (1) 家族団らん・家族で過ごす時間の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (2) メンタルバランスを保つ取組の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (3) ボランティア活動・社会活動への参加促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (4) 自己啓発、学習や趣味、娯楽のための時間の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

3 休暇の取得促進

- (1) 年次有給休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (2) 連続休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (3) 子の看護休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (4) 休暇を取得しやすい環境づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

4 安全で安心して子育てができる環境の整備

- (1) 子育てバリアフリーの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

第1 総論

1 計画策定の背景及び経緯

国及び地方公共団体においては、子育てと仕事の両立に向けた取組を実施していくことを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

三芳町では、国が策定した「行動計画策定指針」に基づき、平成17年度から21年度までの5年間を計画期間とする第1期の計画として「三芳町次世代育成特定事業主行動計画」を策定しました。第1期の計画策定から10年が経過し、国や埼玉県で示された新たな次世代育成に関する計画や指針、時代の流れを鑑み、平成28年度からの5年間を計画期間とする行動計画を新たに策定いたしました。

また、平成27年9月に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。以下、「女性活躍推進法」という。）が成立したことを受けて、三芳町では、職場全体で子どもを守り育て、女性が子育てと仕事を両立し、生き生きと活躍できる環境整備を目標として、次世代育成対策推進法と女性活躍推進法の2つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体化して策定しました。三芳町における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、三芳町長、三芳町議会議長、三芳町教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画です。

なお、次世代育成対策推進法に基づく施策の策定に当たっては、職員の実態や要望に沿った内容とするため、平成27年8月に職員アンケートを実施しました。このアンケート結果及び第1期計画の内容を受けて、すべての職員が子育ての意義について理解を深め、性別やライフステージにとらわれず共に助け合いながら働き続けられるよう、職員の意識改革及び組織の活性化を促進していきます。なお、この取り組みは女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、対応すべき課題を数値目標として掲げています。

2 計画期間

本計画の期間は平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 仕事と家庭生活の両立等についての相談・情報提供を行います。
- (2) 啓発資料の作成・配布を通じて、職員に行動計画の周知徹底を図ります。
- (3) 計画終了年度において、点検・評価を行い、その結果を公表します。なお、女性活躍推進法第17条の規定に基づく、「情報の公表」については、1年に1度、本計画に定める目標の達成状況を町のホームページ等を通じて公表します。

4 基本的な考え方

(1) 基本理念

「子どもをみんなで守り育て、男女ともに活躍できる職場を目指して」

子育ては、子どもの成長を見守りつつ、保護者自身も共に成長することで、喜びや生きがいを感じることができます。

保護者である職員が安心して子育てができる環境を整備するとともに、家庭生活の充実を目指し、ワーク・ライフ・バランスの取組を促進します。子育て中の職員のみならず、全ての職員が子育てに関する責任を有しているという自覚を持ち、子育てについての理解と関心を高め、必要な支援が提供できるよう、子育て支援の諸施策を推進していきます。

また、性別による固定的役割分担を反映した職場慣行を払しょくし、男女ともに個人の能力を十分に発揮できるよう、採用や昇進等の機会の積極的な提供と活用、仕事と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備を行います。

(2) 基本方針

本計画では、国や県の定めた計画や指針等の内容を踏まえ、以下の2つの方針を定めます。

【分野1】子育て支援や女性の活躍の推進に関する事項

妊娠中や出産後の職員、その配偶者について定められた休業制度等の周知と利用を促進します。また、男性が積極的に家事・育児に参加することが女性の就業継続に繋がることから、男性職員の育児休業取得をはじめとする諸制度の利用促進をより一層推進します。また、女性の活躍推進法に基づき、女性職員の一層の活躍促進に向けた取組を推進し、積極的なキャリア形成支援、仕事と家庭生活の両立に向けた取組等を実施します。

【分野2】ワーク・ライフ・バランスの推進等に関する事項

保護者である職員が子育ての喜びを実感しつつ、仕事と家庭生活の両立を図ることで、十分な休養、家族団らん等の時間を確保し、充実した家庭生活が送れるよう、休暇取得促進や超過勤務の縮減等に取り組めます。

また、子育て中の職員を含むすべての職員が子育てについて理解し、全体で次世代育成支援対策を積極的に推進します。

さらに、子どもは地域ぐるみで守り育てるという考えのもと、職員が子育てについて地域社会との関わりを持てるよう支援し、安心して子育てができる環境整備を促進します。

5 「三芳町特定事業主次世代育成行動支援計画」 施策体系

I 子育て支援や女性の活躍の推進に関する事項

妊娠中及び出産後における配慮	—	各種制度の周知徹底
	—	妊娠中の職員への配慮
男性の子育て・家事等における参加促進	—	男性職員の子育て目的の休暇の取得促進
	—	男性の育児休暇取得促進
	—	父親の積極的な家事・育児の参加促進
育児休業を取得しやすい環境づくり	—	育児休業等の周知
	—	育児休業等を取得しやすい環境づくり
	—	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援
	—	育児休業中の職員の能力開発、研修等の情報提供
子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組	—	女性職員のキャリア形成支援
	—	女性職員の活躍促進や育児などを行う女性職員への配慮
非常勤職員への配慮	—	育児に関する現行の休暇制度の周知等

II ワークライフバランスの推進等に関する事項

超過勤務の縮減	—	小学校就学前児童のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知
	—	定時退庁日の徹底
	—	事務の簡素合理化の推進
	—	勤務時間管理の徹底等
	—	柔軟な勤務体制の検討
仕事と生活の調和に向けた取組	—	家族団らん・家族で過ごす時間の充実
	—	メンタルバランスを保つ取組の推進
	—	ボランティア活動・社会活動への参加促進
	—	自己啓発、学習や趣味、娯楽のための時間の確保
休暇の取得促進	—	年次有給休暇の取得促進
	—	連続休暇の取得促進
	—	子の看護休暇の取得促進
	—	休暇を取得しやすい環境づくり
安全で安心して子育てができる環境の整備	—	子育てバリアフリーの推進
	—	子ども・子育てに関する地域貢献活動の充実

第2 具体的な取組内容

I 子育て支援や女性の活躍の推進に関する事項

1 妊娠中及び出産後における配慮

(1) 各種制度の周知徹底

《啓発資料の作成・普及》

子育てに関する各種支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、新規採用職員研修等において概要を説明するとともに、イントラに掲載することにより職員に周知する。

《育児に関する各種休暇制度等の利用促進》

妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の取得手続きや経済的な支援について情報提供を行うとともに、全ての職員が各種制度の趣旨を十分に理解し、職場内で制度を利用しやすいようにメールやイントラ等を使って職員に周知する。

(2) 妊娠中の職員への配慮

《母性保護及び母性健康管理の観点から》

妊娠中及び出産後の職員に対して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の制度を有効に活用するため、周知徹底を図る。

また、職員が制度の利用をしやすいような職場の雰囲気づくりに努める。

2 男性の子育て・家事等に関する参加促進

(1) 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進

出産後の配偶者を支援し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にすることを目的として、男性職員が積極的に、配偶者出産休暇並びに育児参加のための休暇、育児休業等の制度を利用できるよう周知を行う。また、男性が育児に関する休暇を取得・利用する際に周囲の理解が得られにくい状況を変革し、職員周知を徹底し、職場環境の整備を行う。

また、女性職員の活躍を推進するため、平成32年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇取得割合を、平成26年度実績値100%を現状維持とし、育児参加のための休暇の取得割合を平成26年度実績値0%から20%に、それぞれ引き上げるものとする。

(2) 男性の育児休業取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて広く周知するとともに、職場における休暇取得のための理解が得られるようにする。また、女性の活躍推進法に基づく目標として、平成32年度までに育児休業を取

得する男性職員の割合を平成26年度の実績値0%から10%以上とする。

(3) 父親の積極的な家事・育児の参加の促進

母親に負担が偏りがちな子育ての負担を是正し、男女平等の視点に立った子育てや家庭のあり方の解消に努め、啓発資料をイントラに掲載するなどして、全職員に周知し、性別役割分担意識の改革に努める。

3 育児休業を取得しやすい環境づくり

(1) 育児休業等の周知

育児休業及び部分休業を含む、子育てに関する各種休暇制度の情報をまとめた資料を作成し、職員に配布するとともに、制度の趣旨及び内容や休業期間中の経済的な支援等についても情報提供する。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業の取得に関して、業務分担の見直しや代替要員の確保など、実情に応じた適切な措置を講じる。また、育児中の職員に対しては、本人の意思を尊重し、保育園の送迎等に対応できるよう、できる限り勤務時間に配慮する。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業中の職員が円滑な職場復帰ができるように、同僚や管理職が業務内容や引き継ぎ事項を説明するとともに、必要に応じて研修等の支援を行う。

(4) 育児休業中の職員の能力開発、研修等の情報提供

育児休業中の職員が在宅で行える研修等について、情報提供を行う。

4 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

(1) 女性職員のキャリア形成支援

《女性職員の多様な職務機会の付与》

職場内の分担が、男女の違いや慣行により固定化しないよう、男女平等の視点から改めて職務分担の見直しを行い、職員の能力・適正・実績に応じた適切な事務分掌を実施する。

《女性管理職の登用機会の拡充》

研修等を通じて、女性管理職登用促進のための意識啓発を行うとともに、女性職員に対して、管理職に必要なマネジメント能力を育成するための各種研修・訓練の機会を積極的に提供し、意識の高揚と能力の向上を促進する。

また、女性活躍推進法に基づく目標として、平成32年度までに採用者の女性割合を、平成26年度の実績値（13人中6人）から引き続き全体で50%以

上となるようにし、職種ごとでは、平成26年度の実績値として一般事務職6人中2人(33.3%)、技術職(土木)2人中0人(0%)、保育士3人中2人(66.7%)、管理栄養士2人中2人(100%)であったのに対して、平成32年度の目標値として、一般事務職、管理栄養士を50%以上、保育士を80%として、技術職(土木・建築)については、現在の0%から10%に引き上げるものとする。

また、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を、平成26年度実績値32名中19名(59.4%)についても引き続き50%以上となるように努める。

また、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成26年度実績値の26.4%から30%以上に引き上げる。

(2) 女性職員の活躍促進や育児などを行う女性職員への配慮

管理職を対象とした女性職員の活躍促進や仕事と生活の調和に関する研修を実施し、意識改革を図る。

子育てをする女性職員の状況に配慮した人事や業務分担の見直しを行う。

5 非常勤職員への配慮

(1) 育児に関する現行の休暇制度の周知等

非常勤の職員に対しても、働きやすい環境を整備するため、子育てに関する現行の休暇制度等の周知徹底を図る。

II ワークライフバランスの推進等に関する事項

1 超過勤務の縮減

(1) 小学校就学前児童のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知

制度の周知及び周囲の理解を深めるとともに、仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営を行う。

(2) 定時退庁日の徹底

毎週水曜日に実施している「ノー残業デー」について、イントラを通じて喚起するとともに、各職場における超過勤務の縮減のための取組について、一層の推進を図る。

(3) 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び業務量の平準化等を推進する。

(4) 勤務時間管理の徹底等

管理職は所属職員の勤務時間を的確に把握し、各所属の実情に応じた縮減目標

を設定するなど、安易に超過勤務が行われることのないよう勤務時間管理の徹底を図る。また、超過勤務の多い職場については、管理職へ指導を行う。

(5) 柔軟な勤務体制の検討

小学校就学後の子育てにも対応できるよう、フレックスタイム制度等の多様な働き方について検討する。また、平成27年度夏季期間に試行した朝型勤務と早期退庁の取組「夏のスマートワーク」についても、効果を検証しながら実施する。

2 仕事と生活の調和に向けた取組

(1) 家族団らん・家族で過ごす時間の充実

・家庭生活を充実させ、職員に子育てをする喜びを実感してもらうために、家族そろっての食事や親子の会話、休日に家族で過ごす時間等の充実させるための活動を支援する。

(2) メンタルバランスを保つ取組の推進

・労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、メンタルヘルス対策を推進し、仕事を理由に職員が心身の健康を害することがないように、仕事の拘束時間の軽減や、早期発見等（周囲の気づき）の取組を行う。

(3) ボランティア活動・社会活動への参加促進

・保護者である職員が子どもを育てる地域の地域・社会活動に関心を持ち、ボランティア活動、地域活動、社会参加活動をする機会や時間の拡充を図る。

(4) 自己啓発、学習や趣味、娯楽のための時間の確保

・健康で豊かな生活を送るためには、自分の時間を確保して休息をしっかりと取る必要があり、職員の自己啓発活動を積極的に支援し、休養やくつろぎ、十分な睡眠時間等の確保を促進する。

3 休暇の取得促進

(1) 年次有給休暇の取得促進

職員が休暇を取得しやすいよう相互支援する環境を整備し、計画的な年次休暇の取得を促進する。

女性の活躍推進法に基づく目標として、平成32年度までに職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年の実績値28%から30%以上とする。

(2) 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や夏季（7月～9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇の取得促進を図る。

(3) 子の看護休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を行い、利用を促進する。

(4) 休暇を取得しやすい環境づくり

休暇の取得を促進するため、職員の意識改革を図るとともに、各所属において計画表の作成や職員相互の業務予定の早期周知を図るなど、休暇を取りやすい環境を整備する。

4 安全で安心して子育てができる環境の整備

(1) 子育てバリアフリーの推進

三芳町では、乳幼児を抱える保護者の方を支援する取組の一環として、授乳やおむつ替えなどで立ち寄ることができる「赤ちゃんの駅」を平成22年2月から設置している。また、外部からの来庁者に対して、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応を心掛ける。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の充実

・子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

地域の絆や連帯意識を深めるための子育て推進活動への参加や、地域の交通安全活動、地域住民の自主防犯活動等への職員の積極的な参加を支援する。

・子どもの体験活動の支援

子どもの多様な体験活動等への機会の充実を図るため、職場見学の実施や、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などに積極的に取り組む。また、子どもの職場見学の際は親切に対応し、わかりやすい説明を心掛ける。

・子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子どもと触れ合う機会を充実させるとともに、レクリエーション活動等の参加を促し、家族全員が参加できるように配慮する。