

# 葛卷町特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

葛 卷 町 長  
葛 卷 町 議 会 議 長  
葛 卷 町 選 挙 管 理 委 員 会  
葛 卷 町 代 表 監 査 委 員  
葛 卷 町 農 業 委 員 会  
葛 卷 町 教 育 委 員 会

## 1 目的

我が国における急激な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、国及び地方公共団体に特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

本町においても、同法に基づき、職員が子育てをしながら、いきいきと働くことのできる職場環境を整備するため、平成17年3月に葛巻町特定事業主行動計画を策定し、取り組みを進めてきました。

この次世代育成支援対策推進法は平成27年3月までの10年間の時限法でしたが、平成26年4月に平成37年3月まで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が平成27年8月に成立し、事業主の立場として女性の活躍を進めるための特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

これらを踏まえ、新たに「葛巻町特定事業主行動計画」を策定し、全職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、仕事と生活の調和のとれた職場環境の整備に取り組むとともに、組織全体で女性の活躍を推進していこうとするものです。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

## 3 推進体制

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、庁議等において本計画の進捗を把握し、その後の対策や計画の見直しを行います。

## 4 行動計画

### (1) 職員の勤務環境に関する事項

#### ① 各種制度の周知及び取得促進

ア 母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇の取得を促進するため、庁内LANの活用及び資料配布等により情報提供を行い、職員への周知徹底に努めます。

イ 育児支援に関する特別休暇及び育児休業制度の内容等を周知するとともに、これらの休暇等を積極的に利用できるよう、職場の雰囲気づくりに努めます。

#### ② 情報提供及び復帰支援

産後休暇中及び育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行うとともに、業務分担の調整等により、安心して産後休暇又は育児休業から復帰できる職場の環境づくりに努めます。

#### ③ 業務の縮減

組織の再編を検討するとともに、事務事業の合理化を推進し、業務の縮減を図ります。

#### ④ 時間外勤務の削減

(3)②に記載

#### ⑤ 年次休暇等の取得促進

ア 年度当初に業務計画を策定し、計画的に年次休暇等を取得できる職場の環境づくりに努めます。

イ 祝日や夏季休暇、年末年始等を組み合わせた取得を推進するほか、子どもの学校行事、職員や家族の記念日等、家族のふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。

### 【目標】

平成32年度までに、年次休暇の取得日数を平均10日以上とします。

(平成26年平均年次休暇取得日数8.2日)

## (2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

### ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 地域における子どもの健全育成、子育て家庭の支援を行う活動等への職員の参加を支援します。

イ 職場見学の受け入れ、子どもが参加する地域の行事・活動への施設等の提供に努めます。

### ② 安全安心な環境づくり

ア 子どもを安全な環境で安心して育てるための地域防犯活動、地域交通安全活動等への職員の参加を支援します。

イ 子どもを交通事故から守るため、交通安全教育等を実施するなど、職員の交通安全意識の啓発を図り、安全な環境づくりに努めます。

## (3) 女性職員の活躍の推進に関する事項

### ① 女性職員の採用割合の増加

ア 出産や育児に関する特別休暇等の利用を促進するとともに、男性職員、女性職員それぞれの長所を生かした働きやすい職場環境の整備に努めます。

イ 職員採用試験の女性受験者の拡大に向けて、ホームページ等による積極的な広報に努めます。

### 【目標】

平成 32 年度までに、女性職員の採用割合を 30%以上とします。

(平成 27 年度女性職員の採用割合 25%)

(単位：人)

男性職員	女性職員 (A)	採用職員計 (B)	女性職員採用割合 (A/B)
3	1	4	25.0%

## ② 時間外勤務の削減

- ア 定時退庁日を設定し、管理職員が率先して実行に努めるなど、健康管理や仕事と子育ての両立の理解を深めるため意識啓発を図ります。
- イ 時間外勤務が常態化している職員の把握に努め、係や室を超えた業務分担の調整等を行うなど、業務量の平準化に努めます。

### 【目標】

平成 32 年度までに、職員 1 人当たりの月の時間外勤務時間を 6 時間以下（約 15%削減）とします。

（平成 26 年度職員 1 人当たりの月の時間外勤務時間約 7 時間）

（単位：時間）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
4.9	6.7	6.8	7.9	4.8	6.0	8.8
11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計	平均
8.5	4.7	7.6	9.8	7.4	83.8	7.0

## ③ 女性管理職員の割合の増加

- ア 女性職員が能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員を多様なポストに積極的に配置するよう努めます。
- イ 多様な住民ニーズに対応できるよう職員の更なる能力の向上を図るため、研修機会の増加に努めます。

### 【目標】

平成 32 年度までに、一般行政職における女性管理職員の割合を 20%以上とします。

（平成 27 年度一般行政職における女性管理職員の割合 10%）

（単位：人）

男性職員	女性職員 (A)	管理職員計 (B)	女性管理職員職員割合 (A/B)
9	1	10	10.0%

#### ④ 育児休業取得率の増加

ア 日頃から職員相互でコミュニケーションを図るなど、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職場の応援体制の構築に努めます。

イ 男性職員が子育てに積極的に関わることができるよう職員の意識啓発に努めます。

#### 【目標】

平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得割合を 10%とします。

(平成 26 年度男性職員の育児休業取得割合 0%)

(単位：人)

区 分	男性職員	女性職員	計
対象職員	1	2	3
育児休業取得職員	0	2	2
育児休業取得率	0.0%	100.0	66.7%