

# 上富良野町

## 特定事業主行動計画

●●子育て応援プラン●●  
(平成27年度～平成31年度)

○○女性の活躍推進○○  
(平成28年度～平成31年度)

平成27年4月策定

平成28年3月改訂

上 富 良 野 町

# I 総論

## 1 目的

- 町では、平成 15 年施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に向けて、特定事業主行動計画の前期計画（平成 17 年度～平成 21 年度）、後期計画（平成 22 年度～平成 26 年度）を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援を推進してきました。

平成 26 年の「次世代育成支援対策推進法」改正により、法律の有効期限が 10 年間延長され、同法において、各地方公共団体で事業主として次世代育成支援を推進していくため「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、また当町においても、同年 10 月に平成 27 年度から 5 年間の計画期間とする、次世代育成支援行動計画を含めた「上富良野町子ども・子育て支援事業計画」が策定されました。

これらの基本的指針や基本理念を踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう職場全体で支援していくため、本計画を策定します。

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。）が施行され、同法に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、地方公共団体においては女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画を策定することが義務付けられました。

次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く重要であることから、今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を併せて策定し、職場環境の整備と働きやすい職場づくりを更にめざしていきます。

## 2 計画期間

- 次世代育成支援対策推進法に関する内容  
平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間
- 女性活躍推進法に関する内容  
平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間  
ただし、いずれも必要に応じて見直しを行うこととします。

### **3 計画の推進体制**

- (1) 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、情報提供等や行動計画の内容を周知徹底します。
- (2) 本計画の実施状況については、年度毎に実態把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- (3) 次世代育成支援対策と女性の活躍推進に職場全体で取り組むために、行動計画の策定(若しくは変更)及び計画の円滑な実施を図るとともに、各職場の実情に応じた推進体制の整備を進めます。

## II 具体的な内容

### 1 次世代育成支援対策（職員の勤務環境）に関する事項

#### （1）妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを適時行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないよう配慮します。
- ② 妊娠中の職員に対しては、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととします。

#### （2）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、男性職員が取得できる特別休暇等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得推進を図ります。
- ② 就学前の子の養育のための特別休暇制度について周知を図ります。

#### （3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特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。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

##### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課において代替臨時職員等を配置するなど業務分担の見直しを行います。
- ② 課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行い、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業から職場復帰する職員に対して、母性に配慮した業務の分担を行います。

## エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 課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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

## オ その他

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の早出・遅出勤務制度について、周知を図ります。

### **(4) 時間外勤務の縮減**

#### ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知を図ります。
- ② 3歳未満の子どものいる職員がその子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度の周知を図ります。

#### イ 一斉定時退庁日(ノー残業デー)等の実施

- ① 毎週水曜日を「定時退庁日(ノー残業デー)」、毎週金曜日を「残業自粛デー」とし、周知徹底を図るとともに、これらの日には管理職が定時退庁を率先して行います。
- ② 所属長から職員への指導の実施徹底を図ります。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 仕事の年間スケジュール又は事務処理計画表を作成させるなど、効率的な事務遂行を図ります。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては、効率的な運営を行います。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理の簡略化を図ります。

#### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を1年につき360時間とし、これを超えて時間外勤務をさせないようにします。
- ② 各課の時間外勤務の状況を総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の所属長からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
- ③ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

## オ その他

- 時間外勤務の多い職員に対する健康診断後の指導等、健康面における指導の徹底を図ります。

## **(5) 休暇の取得の促進**

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会議等の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得推進を図ります。
- ④ 子育てや家庭生活のための休暇(家族の誕生日や記念日、授業参観や学校行事など)の取得促進を図ります。

### イ 連続休暇の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場環境の醸成を図ります。

## **(6) 性別役割分担意識等の是正のための取組**

- セクシャルハラスメント防止のための啓発等を行います。

## 2 次世代育成支援対策（地域を通じた子育て支援）に関する事項

### （１）子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い職場において、乳幼児と一緒に安心して利用できるようベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組の促進に努めます。

### （２）こども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども・子育てに関する体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、職員の積極的な参加を推進します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。
- ② 公用車の運転に際し、交通安全啓発物の掲示や専門機関等による安全運転に関する注意喚起を促します。

#### ウ 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職員が積極的な参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

#### エ 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 職場内レクリエーション等の福利厚生活動には、子どもを含めた家族全員で参加できるよう配慮します。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、幼児・児童の施設見学を積極的に受け入れます。

### 3 女性活躍推進対策に関する事項

平成27年8月、女性活躍推進法の制定により、地方公共団体において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、分析のうえ、取り組みを計画し、公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備が一層重要となっています。

女性職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に積極的に取り組みます。

#### (1) 女性職員の登用推進

●平成27年度職員数 178人(再任用職員・医師を除く)

H28.3.31現在

課名	総数(人)		男性職員(人)		女性職員(人)	
	職員数	うち管理職	職員数	うち管理職	職員数	うち管理職
総務課	18	4	16	3	2	1
町民生活課	25	5	18	4	7	1
保健福祉課	31 (12)	6 (1)	9 (1)	2	22 (11)	4 (1)
産業振興課	12	3	10	3	2	—
建設水道課	14	4	13	4	1	—
ラベンダー・ハイツ	14 (13)	2 (1)	4 (3)	2 (1)	10 (10)	—
会計課	3	1	2	1	1	—
町立病院	43 (39)	6 (4)	11 (9)	2	32 (30)	4 (4)
教育振興課	12	3	9	3	3	—
議会事務局	3	2	2	2	1	—
農業委員会	2	1	2	1	—	—
派遣職員	1	—	—	—	1	—
合計	178 (64)	37 (6)	96 (13)	27 (1)	82 (51)	10 (5)

※ ( )書きは専門職員(看護師・介護士・生活支援員・介護支援専門員・保健師・栄養士・放射線技師・理学療法士・物療技師・臨床検査技師)



●平成 27 年度職種別職員数

H28.3.31 現在

区 分	職員数 (人)	男性職員		女性職員		職 種
		人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)	
事務職員	114	83	72.8	31	27.2	
専門職員	64	13	20.3	51	79.7	看護師 33・介護士 7・生活支援員 3・ 介護支援専門員 2・保健師 9・栄養 士 3・放射線技師 2・理学療法士 1・ 物療技師 1・臨床検査技師 3
合 計	178	96	53.9	82	46.1	

●平成 27 年度管理職登用率

区 分	管理職数 (人)	男性管理職		女性管理職	
		人数(人)	登用率(%)	人数(人)	登用率(%)
事務職員	31	26	83.9	5	16.1
専門職員	6	1	16.7	5	83.3
合 計	37	27	73.0	10	27.0

《目標値》

女性職員の管理職登用率	30% ※専門職員の管理職を除く登用率は 20%
-------------	-----------------------------

※ 日本再興戦略(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)では「指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに少なくとも 30%程度」とする目標となっています。

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参画の拡大に努めます。

**(2) 柔軟な人事管理**

女性職員の活躍推進に向け、研修機会の充実等、能力開発や意識向上を図るとともに、人事管理に当たっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性が能力を十分発揮し、経験を積み重ねることができるよう、人事配置に配慮します。

### **(3) 男女を通じた働き方の改革について**

共働き世帯等の増加により、今後は男性職員においても、家事や育児・介護等への参加が重要視されると考えられます。時間外労働を前提とした働き方は、女性職員だけでなく、男性職員にとっても、家庭生活を営みながら職場で評価され活躍することを困難にするものであり、全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要となっています。

職員全体が短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換し、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切であることから、職員全員で協力し、定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすとともに、余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。