

川崎町特定事業主行動計画

この計画は、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、川崎町長、川崎町議会議長、川崎町教育委員会、川崎町選挙管理委員会、川崎町農業委員会、川崎町監査委員会、川崎町公営企業管理者が策定する計画です。

I 総論

1. 目的

国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、期限付職員含む全職員（以下「職員」という。）が仕事と生活の調和を図れるような環境を整え、子育てしやすい職場づくりを実現することにより、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思を尊重され、個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、本行動計画を策定し、公表します。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間としています。また、女性活躍推進法は平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間を計画期間とします。今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

3. 計画の推進

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を行う。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口を総務課庶務係に設置する。
- (3) 女性の管理職を増やす取り組みを行う。

(4) 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を行う。

Ⅱ 具体的な内容

1. 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

- ・ 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制度について周知を図る。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ・ 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行う。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

- ・ 「配偶者の出産時における父親の特別休暇」及び「父親の育児参加のための特別休暇」の取得を促進する。
- ・ 配偶者の出産時には、父親が有給休暇を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように配慮を行う。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ・ 育児休業に関する資料を各部局に通知・配布し制度の周知を図る。
- ・ 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う。
- ・ 育児休業に対する職場の意識改革を行い、父親が育児休業を取得しやすい環境づくりを行う。
- ・ 育児休業中及び復帰時の所属については、原則として育児休業取得以前と同じとする。
- ・ 育児休業の再度取得がしやすい環境づくりを行う。

上記取り組みを通じて平成31年度までに育児休業等の取得率を女性 100% 男性 10%とする。

(4) 超過勤務の縮減

- ・ 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を制限する制度について周知徹底を図る。なお、深夜勤務については、本人の申請がなくとも原則として命じないこととする。又、休日勤務についても、子どもを他に養育する者がいない等の事情がある場合には、他の職員に振り替える等必要な配慮を行うものとする。

- ・ノー残業デーの促進を図る。
- ・事務の簡素化・合理化を図るため、効率的な組織作りを推進する。
- ・超過勤務時間の特に多い職場、職員については、業務改善報告書を提出させるとともに、必要に応じ総務課庶務係においてヒアリングを行う。

(5) 休暇の取得の促進

- ・子どもの予防接種実施日や授業参観等における年次休暇の取得促進を図る。
- ・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う。
- ・年に一度1週間程度の長期休暇の取得を促進する。

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

- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁出来るよう、親切な応接対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもが参加する地域の活動等への職員の積極的な参加を推進する。
- ・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推進する。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・職員に対し、家庭における子育てやしつけに関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

3. 女性の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用

・昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

上記取り組みを通じて平成31年度までに女性管理職の割合を20%とする。

(2) 女性職員の研修等

- ・その取り組みとして、女性職員に対して多様なロールモデル、キャリアパス事

例の紹介や、仕事と家庭の両立などキャリア形成に関する不安や解消に向けた女性同士の交流会等の機会を設け、女性管理職への人材育成の確立を促進します。上記取り組みへの参加割合を平成31年度までに30%とする。

(3) 期限付職員関係

・また、本町においても期限付職員が採用されており、その中には子育て中の女性や、これから育児をする職員も多数いるなか、「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部については適用されませんが、定時退庁しやすい職場風土に向けた時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進を図ります。