

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画（前期計画）**

**平成28年4月**

**森町・森町議会・森町教育委員会**

# 《 総 論 》

## はじめに（特定事業主行動計画策定の趣旨）

女性が自らの意思によって職業生活を営み、個性と能力を十分に発揮することはとても重要であり、その活躍を推進し豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とし、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称：女性活躍推進法）」が、平成28年から平成37年までの10年間の時限立法として成立しました。これを受けて森町でも、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、また職員が親として安心して子どもを産み育て、子育てに喜びを感じ、個性と能力を発揮できるよう「特定事業主行動計画」を策定し、より良い職場環境の整備と働きやすい職場を目指します。

この計画を推進していくために、職員1人ひとりが本計画を自分自身に関わる問題として捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりを目指していきましょう。

## 計画の期間

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。

## 計画の推進体制

- (1) 女性活躍推進法に関する情報提供等を実施します。
- (2) 庁内グループウェアの活用や啓発資料の配布等により、行動計画の内容について周知徹底を図ります。

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度	平成36年度	平成37年度
前期計画									
				見直し	後期計画				

- (3) 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設置します。

## 《取組内容》

### 1. 仕事と家庭の両立に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、男性も含めた働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けての取り組みが必要となってきます。

(1) 本人または配偶者の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、またこれら各種制度の取得スケジュールなどを職員の上司を交えて相談し、代替要員等については適宜調整を行います。
- ② 当該職員が希望した場合は、時間外勤務及び深夜勤務について、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除き考慮します。

#### 【妊娠中の特別休暇】

妊婦通勤保護	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合…正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要な時間
保健指導・健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合…(森町職員の勤務時間、休暇等に関する規則の別表第3に定める回数) 1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間
妊婦休息・補食	妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合…適宜休息し、又は補食するために必要な時間
妊娠障害	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合…必要な期間

#### 【出産前後の特別休暇】

産前休暇	6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合…出産の日までの申し出た期間
産後休暇	女性職員が出産した場合…出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
授乳等	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合…1日2回それぞれ30分以内の時間

#### 【父親の特別休暇】

配偶者出産休暇	妻の出産にかかる入退院の付き添い、出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等のための休暇…2日間を1日又は1時間単位で取得
育児参加休暇	妻の産前産後休暇の期間中に、生まれる赤ちゃんや小学校就学前の上の子の生活上の世話をするための休暇…5日間を1日又は1時間単位で取得

◆男性の配偶者出産等に係る特別休暇 → 7日中5日以上 80%の取得率を目指します。

## (2) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等の取得を希望する職員には、育児休業、部分休業、育児短時間勤務の制度などを周知徹底します。
- ② 男性の育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等の取得促進を図ります。

◆ 育児休業の取得率目標 → 男性10%、女性100%とします

◆ 育児短時間勤務、部分休業の利用率目標 → 男性10%、女性50%とします。

## 2. 残業のない職場を目指して

時間外勤務を縮減することは、今以上に家族との時間を確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと業務能率の向上のためにも大変重要です。職場全体で、全職員が一丸となって取り組みましょう。

- ① 毎週木曜日の「ノー残業デー」を庁内放送で呼びかけ、定時退庁を徹底します。
- ② 3歳未満の子をもつ職員の時間外勤務の免除及び小学校就学前の子をもつ職員の時間外勤務の制限に関する制度を周知徹底します。
- ③ 定例、恒常的な業務はできる限りマニュアル化を図り、事務の簡素合理化を進めます。
- ④ 全職員が、日頃の業務において時間外勤務の縮減を常に意識し、また自らの健康管理を怠らないよう心掛けましょう。

◆ 職員1人あたりの超過勤務時間数削減目標 → 27年度実績より毎年1%を削減し、5年間で5%削減します。

## 3. 休暇の取りやすい職場を目指して

職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュのため、積極的に休暇を取得できるよう職場の雰囲気づくりに努めましょう。

- ① 年次有給休暇の計画書・報告書を利用することにより、周りの職員とのスケジュールを調整（共有）し、休暇の計画的かつ積極的取得に努めましょう。
- ② 所属長は、自ら率先して年次有給休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ③ 所属長は、業務量の平均化を図り、定例、恒常的な業務はできるだけマニュアルを作成して、誰もが対応できるよう努めましょう。
- ④ 所属長は、子どもの突発的な病気の際に、職員が気兼ねなく子の看護休暇や年次有給休暇を取得できる職場環境を整えましょう。
- ⑤ 職員は、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるよう、普段から周囲の職員との協力体制を築きましょう。
- ⑥ 週休日（土曜日及び日曜日）や国民の祝日、夏季休暇と合わせ、連続した年次休暇の取得

を推進します。

◆全職員の年次有給休暇の平均取得目標 → 年間10日以上取得します。

#### 4. 女性職員の積極的な登用に向けて

女性職員の登用について、積極的に推進し行政政策における女性の参画の拡大に努めます。また、職員個人も職務に発揮できるよう自らの能力開発に取り組みましょう。

- ①所属長は、女性職員が仕事にやりがいを感じ、活躍できるような職場づくりに努めましょう。
- ②政策形成研修や管理能力を高める研修への参加を促し、女性のキャリア形成を支援します。
- ③管理職や係長へ積極的に登用し、多様な職務機会の付与に努めます。

◆管理職における女性職員の割合 → 10%以上とします。

#### おわりに

上記の女性職員の活躍推進の取組みには職場の理解や男女双方の働き方改革による「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現が不可欠です。そのため、互いの休暇取得促進、時間に制限のある職員がいることを前提とした業務運営、柔軟な働き方の選択肢の拡充等、職員全員で意識改革を行っていきましょう