

# 土佐町特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日  
土佐町長  
土佐町議会議長  
土佐町選挙管理委員長  
土佐町教育長

## I 総論

### 1 目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育てられる環境、また女性の力が最大限に発揮される環境を目指し、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条、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）第 15 条に基づき、土佐町長、土佐町議会議長、土佐町選挙管理委員長、土佐町教育長が策定する特定事業主行動計画である。

### 2 行動計画期間

本計画の期間は平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間とする。

### 3 行動計画の推進方法

- (ア) 職員に対し、支援対策に関する情報提供を実施する。
- (イ) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (ウ) 計画期間中においては、各年度の実施状況について分析・評価を必要に応じて随時計画の見直しを行う。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては、庁議規定に基づく構成員で行い、必要に応じて、職員に対し、アンケート及びヒアリングを行う。

## II 具体的な内容

### 1 勤務環境の整備に関すること（次世代育成支援対策、女性職業生活における活躍の推進）

#### 次世代育成支援対策

- 目標 ・ 育児休業等を希望する職員が育児休業を取得できる環境をつくる
- ・ 職員の妻が出産する場合の父親の特別休暇取得率（5 日以上取得）を平成 30 年度までに 60%以上とする
- ・ 男性職員の育児休業取得率を平成 30 年度までに 30%以上とする
- ・ 年次休暇 10 日以上取得を目指す
- ・ 1 年間の超過勤務を 360 時間以内とする

#### 女性の職業生活における活躍の推進

- 目標 ・ 職員の妻が出産する場合の父親の特別休暇取得率（5 日以上取得）を平成 30 年度までに 60%以上とする
- ・ 父親の育児休業取得率を平成 30 年度までに 30%以上とする
- ・ 1 年間の超過勤務を 360 時間以内とする

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- (ア) 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る。
- (イ) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (ウ) 妊娠中の職員の健康管理や安全に配慮し、各所属において必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- (エ) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- (ア) 職員の妻が出産する場合の父親の特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇制度について周知徹底を図る。
- (イ) 子どもの出生時における父親の特別休暇に加え、育児休業、年次休暇の取得を促進する。

(3) 育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の制度の周知

育児休業等の制度に関する資料を各所属に通知し、制度の周知徹底を図るとともに、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る。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

女性職員はもちろん男性職員が育児休業等を取得することに周囲の職員の理解・支持が得られるよう、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 育児休業中の職員に対し、職場の動きなどに関する情報を提供する。
- (イ) 職場復帰した職員に対し、直属の上司から業務の説明や研修を実施し、積極的な支援を行う。

(4) 時間外勤務の縮減

- (ア) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- (イ) 業務量そのもの見直し、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化による事務の簡素合理化を図る。
- (ウ) ノー残業デーの意義を再確認し、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等を行う。
- (エ) 残業の多い職員については管理職が業務の進め方、進捗具合等を確認し、業務分担の見直しや指導を行う。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- (ア) 管理職は、定期的に年次休暇の取得の促進を徹底し、職場の意識改革を行う。

(イ) 管理職は、職員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を指導する。

(ウ) 管理職は、率先して年次休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 月曜日や金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得の促進を図る。

(イ) 子どもの春休みや夏休み期間中における年次休暇の取得の促進を図る。

(ウ) 学校及び保育所での諸行事への参加のための年次休暇取得の促進を図る。

(エ) 国民の祝日や夏季特別休暇とあわせた年次休暇の取得の促進を図る。

(オ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のため特別休暇の取得の促進

(ア) 子どもの看護のための特別休暇の周知徹底。

(イ) 看護休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

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

(ア) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な応接対応等の取組を推進する。

(イ) 施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ乳幼児と、一緒に安心して利用できるトイレや授乳室、ベビーベッドの設置に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(ア) 子ども体験活動等の支援

○ 子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供する。

○ スポーツ活動や文化活動など、地域の子育て行事への職員の積極的な参加を支援する。

(イ) 安全・安心な子育て環境の支援

○ 子どもを交通事故から守るため。地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。

○ 地域住民等の自主的な防犯活動や、青少年非行防止活動への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

○ 職場親睦レクレーションを実施する場合は、職員の子ども等の家族も参加できるよう配慮する。

【女性職員の活躍に関する分析結果】

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成 27 年度採用）

	一般職常勤職員	臨時職員
男性	1 人 (50%)	3 人 (11%)
女性	1 人 (50%)	25 人 (89%)

- (2) 継続勤務年数（平成 27 年度 4 月 1 日現在）

	継続勤務年数(平均)
男性	18.63
女性	17.40

- (3) 職員一人当たりの超過勤務時間（平成 27 年度）

	超過勤務時間
4 月	10.97
5 月	4.48
6 月	8.21
7 月	9.64
8 月	4.76
9 月	3.89
10 月	5.29
11 月	4.20
12 月	2.91
1 月	7.37
2 月	7.68
3 月	7.99

- (4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

- (5) 各役職段階に占める女性職員の割合

4 級から 6 級までの職員数と男女の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	6 級 (課長相当)	5 級 (課長補佐相当)	4 級 (課長補佐、係長相当)
男性	6 人 (75%)	6 人 (67%)	6 人 (19%)
女性	2 人 (25%)	3 人 (33%)	26 人 (81%)

(6) 男女育休取得率

平成 27 年度中に新たに取得可能となった職員		
育児休業対象者		うち育児休業取得者
男性	3 人	0 人 ( 0%)
女性	3 人	3 人 (100%)

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

	平成 27 年度
対象者	3 人
出産休暇取得者	1 人 (33%)
育児参加休暇取得者	1 人 (33%)