

# 南山城村特定事業主行動計画

## 1 目的

南山城村における女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、社会経済情勢の変化に対応できる活力ある社会を実現し、次代の社会を担う子どもたちの健全育成を図るため、平成 28 年度から平成 32 年度までを計画期間とする「南山城村特定事業主行動計画」を策定する。

平成 15 年 7 月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月法律第 120 号）ならび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）に基づき、職場と家庭における子育てへの一層の理解や、女性が活躍できる職務の工夫など、職場のニーズに即した支援対策を策定し、新たな行動計画として推進する。

## 2 計画期間

平成 28 年 5 月 10 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

## 3 計画の推進体制

- (1) 支援対策を効果的に推進するため、人事担当課を窓口とした相談業務を実施し、所属長はその情報を各管理職と共有する。
- (2) 職員に対し、支援対策に関する情報提供を実施する。
- (3) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の周知徹底を図り、職場 全体での支援を実施する。
- (4) 行動計画の実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえ、支援対策の実施や 見直し等を実施する。

## 4 具体的な内容

- (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次の制度について周知徹底を図る。

- (ア) 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- (イ) 健康診査及び保健指導のための特別休暇
- (ウ) 妊娠中の職員の健康を保ち安全に勤務するため業務分担の見直し
- (エ) 出産費用の給付等の経済的な支援措置

- (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の推進

配偶者の出産時の休暇、配偶者の出産時における子を養育するための休暇について周知し、これらの取得（2 日間）を促進する。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### ア 男性の育児休業等の取得推進

男性も育児休業、育児短時間勤務または部分休業を取得できることを周知し、男性の育児休業等の取得を促進する。

#### イ 育児休業等の制度の周知

育児休業制度の趣旨、内容、取得手続、育児休業手当金の支給等休業期間中の経済的な支援措置について、職員に周知する。

#### ウ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

育児休業、育児短時間勤務または部分休業に対する職員の理解を深め、育児休業等を取得しやすい職場づくりを行う。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員の職場復帰に際し、研修、その他の必要な支援を行う。

#### オ 育児休業を取得した職員の代替職員の確保

職員から育児休業の請求があった場合には、組織内の事務分担の見直し、職員の任用により当該職員の業務を処理することとし、それにより難しい場合には、臨時的任用制度の活用等により当該職員の業務を処理する。

#### カ 子育てを行う女性職員の活躍推進

育児休業中の職員に対して広報誌等を送付し業務に関する情報提供を行う。女性のためのキャリア形成支援、マネジメント能力の習得と向上のための研修を行う。

#### キ 管理職員を対象とした取組

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する研修を行う。

### (4) 時間外勤務等の縮減

#### ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度を周知する。

#### イ 事務の簡素化と合理化の推進

事務事業の見直しと適正な人員配置を進め、恒常的な時間外勤務の解消と時間外勤務を縮減する。

ウ 時間外勤務等縮減の意識啓発

全ての職員が時間外勤務の縮減のための認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないように意識啓発を行う。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

年次休暇の計画的な取得促進を図るため、計画表を作成し、年次休暇を取りやすい職場の雰囲気醸成する。管理職は業務の許す範囲内で、定期的に休暇の取得促進を図り職場の意識改革を行うと共に、安心して休暇を取得できるよう職員間の業務の相互応援体制を調整する。課員の年次休暇の取得状況を把握し、業務の許す範囲内で、計画的な年次休暇の取得を促す。ゴールデンウィーク期間、夏季、職員や家族の記念日、学校行事等、家族との触れ合いのために年次休暇を取得(10%)することを促進する。

イ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知し、必要とする職員が円滑に休暇を取得(50%)できる環境を整備する。

(6) 固定的な性別による役割分担意識等の是正

固定的な性別による役割分担意識等の職場慣行を解消するため、研修等による意識啓発を行う。

(7) 人事評価における適切な評価

仕事と生活の調和を推進する効率的な業務運営と良好な職場環境づくりに資する行動は、人事評価において適切に評価する。

(8) 子どもと子育てに関する地域貢献活動等の支援

ア 子どもと子育てに関する活動等の支援

子どもの健全育成等を目的とする団体の活動や地域の行事、ボランティア活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもを交通事故から守る取組の推進

職員に対する交通安全教育を行い、子どもを交通事故から守る取組を推進する。

(10) 子どもと触れ合う機会の充実

村等が実施する福利厚生事業において、子どもを含む家族全員が参加できる機会を設け、参加できるよう配慮する。