

与那国町特定事業主行動計画

与那国町長
与那国町議会議長
与那国町教育委員会

次世代育成対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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「法」という。）第15条に基づき、これまでの事業主行動計画を見直し、新たに「与那国町特定事業主行動計画」を策定しました。

職員一人一人が、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、性別や世代にとらわれず、どの役職段階においても、次世代を担う子どもの誕生と健やかな育成の必要性を理解の上協力し、共に働く仲間としてお互いに助け合うという意識を持つことが大切です。

また、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立を果たすことができるよう職場を挙げて支援する環境づくりに取り組みます。

1. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2. 推進体制

本町では、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、総務財政課が主管となり、議会事務局、教育委員会事務局との連携のもと、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3. 具体的な取組内容

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる取組を行います。特に、男性職員は家庭において、子育ての喜びを実感することができるように、休業制度を周知し、取得の呼びかけ等を行います。

イ 育児休業等の周知と職員の意識改革

育児休業制度の趣旨及び休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的

な支援について周知するとともに、育児休業に対する職員の意識改革を進め、取得しやすい環境づくりを促進します。

また、実際に取得した職員の体験談等を情報提供することで、育児休業の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

ロ 育児休業からの円滑な職場復帰

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう休業中の職員に情報提供を行い、職場に復帰しやすい環境をつくるよう心がけてください。

ハ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

職員から育児休業の請求があった場合に、所属の人員配置等によって当該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。

《育児休業》

3歳に満たない子のいる職員は、その子の養育のために育児休業を取得できます。女性職員は産後休暇期間の終了の翌日から育児休業を取得することができますが、男性職員については「子の出生の日」から取得することができます。

○取得の方法

「育児休業承認請求書」を育児休業の初日の1か月前までに提出します。延長は特別な場合を除き一度のみ可能です。短縮は原則認められません。

△給与等について

給与は無給です。退職手当については在職期間を子が1歳に達した日の属する月までは1/3の期間を除算、翌月以降は1/2の期間を除算します。共済掛金は免除されます。育児休業期間中は、子が1歳に達する日までは、共済組合から育児休業手当金が支給されます。

- ・ 育児休業開始時から180日に達するまでは、標準報酬日額×67/100
- ・ 育児休業開始時から180日経過後は、標準報酬日額×50/100

《部分休業》

小学校就学前の子のいる職員は、その子の養育のために部分休業を取得できます。

1日の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、30分を単位とします。

○取得の方法

「部分休業承認請求書」を提出します。

△給与等について

給与月額は勤務しない1時間につき、1時間当たりの給与額を減額します。住居手当等は全額支給します。期末手当は除算されず、勤勉手当は休業した日が90日を超える場合は、勤務しなかった期間を除算します。共済掛金の免除はありません。

【所属長の役割】

対象職員に対し、育児休業の取得について積極的に働きかけましょう。育児休業の取得を希望する場合には、業務に支障のないよう代替要員の確保や業務分担の見直しを図り、職員が安心して取得できるよう配慮しましょう。

また、育児休業中の職員は、職場から離れているので、孤独を感じ不安になりがちです。円滑に復帰するためにも、対象職員と連絡を取り合うなど、必要に応じて職場の業務の状況等の情報提供を行いましょう。

【周囲の職員の役割】

子育てに対して、高い意識を持ち、職場や社会全体で子育てを支援していくことの理解を深めましょう。

【対象職員の心がけ】

所属長をはじめ周囲の職員や人事担当課に早めに取得の意向を伝え、育児休業等を積極的に取得しましょう。

【目標】

育児休業（部分休業を含む）の取得率を平成32年度までに男性10%、女性100%とする。

(2) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。

また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値

観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになることができるようになる。

そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

【取組】 平成28年度より随時実施

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

【目標】

これらの取組を通じて、平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を15日以上にする。