

湯梨浜町職員の子育て支援及び女性の 活躍を推進する行動計画

特定事業主行動計画

後期計画

(令和3年4月1日～令和8年3月31日)

令和3年3月

湯 梨 浜 町

湯 梨 浜 町 議 会

湯 梨 浜 町 教 育 委 員 会

湯 梨 浜 町 農 業 委 員 会

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

平成 15 年 7 月に制定された次世代育成支援対策推進法に伴い、湯梨浜町では平成 18 年 4 月に「湯梨浜町職員の子育てに関する行動計画（特定事業主行動計画・平成 18 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日）」を策定しました。この行動計画に掲げられた基本的視点を尊重し、行動計画策定指針にそって、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「子育てにやさしい職場環境」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」をめざし、実施してきました。その後平成 26 年 4 月に「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成 26 年度末から平成 36 年度末まで 10 年間延長され、平成 27 年 9 月には、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）が 10 年間の時限立法として整備され、女性の活躍推進の取組みを着実に推進するため、職場における問題点を把握し、改善に向けた取組みのための行動計画を策定することが義務付けられました。湯梨浜町においても、「湯梨浜町職員の子育て支援及び女性の活躍を推進する行動計画（特定事業主行動計画・平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日）」を策定し、相互に関連する様々な取組みを一体的に推進することを目指してきました。平成 27 年度から、こうした取組みを着実に推進するため、町長をはじめとする幹部職員が、時間外勤務の縮減、休暇制度の積極的活用など、職場の働き方改革を推進し、職員の仕事と家庭生活・社会活動の両立を応援することを目的とする「イクボス宣言」を導入しています。

特定事業主行動計画は、経済社会の変化や職員のニーズ・意識向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされています。この度の改定では、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身に関わるものにとらえ、それぞれの職場で互いに助け合っていくことを目的として策定し、公表するものであります。

2 後期計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間

3 計画の推進体制

副町長を委員長とし、町長が任命した職員で構成する湯梨浜町特定事業主行動計画策定委員会を設置し、委員会の事務局は総務課が担当します。

- ① 委員会は、職員に「次世代育成支援対策」、「女性活躍推進法」に関する情報を提供します。
- ② 委員会は、職員に「行動計画」の内容を周知します。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談は、事務局で受け付けます。

- ④ 委員会は、本計画の実施状況について各年度ごとに把握等を行い、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、父親である男性職員の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しに向けて以下の取組を進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- 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育児休業及び特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 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ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た場合は、管理職は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員にとって負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ④ 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) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図ります。
- ② 職員の妻が出産する場合の特別休暇制度(2日間)及び男性職員の育児参加のための特別休暇制度(5日間)、及び年次有給休暇の取得の促進を図るため、管理職は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和7年度までに、妻が出産する場合の特別休暇については2日間以上、育児参加のための特別休暇については、3日間以上の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、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ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、定期的に休業期間中の広報紙の送付や通達等の送付職場や業務の状況について情報提供を行い、職場復帰のサポートを適切に実施し、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。また、職場復帰後の業務量が適切なものであるかについて、点検と見直しを行います。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び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。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ② 妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得者を2人以上とすることを目標とします。(女性職員については、既に100%を達成)

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限をするよう努めます。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図り、管理職は、職員の早期退庁を促すとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛する

など、職員が早期退庁しやすい職場づくりに努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するなど、業務の簡素化・合理化を推進します。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

エ その他

各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理職は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間を通じた年次休暇取得目標日数を設定し、各部署において、計画的な年次休暇の取得促進に努め、確実な実行を図ります。
- ② 担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的な取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 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います。
- ② 国民の祝日や夏季休暇、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和7年までに、年次休暇取得日数を平均15日(国は15日)以上とすることを目標とします。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりと、取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気づくりに努めます。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ①ハラスメント防止のための意識啓発を図ります。
- ②女性の管理・監督職員等による「相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる体制を構築します。

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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

イ 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支援します。

ウ 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

3 女性の活躍推進に関する事項

(1)採用試験への応募者、採用者及び採用時の配置については、男女間の偏りが無いよう努めます。

(2) 女性職員の登用推進

ア 管理職の女性割合として、30%以上とするよう努めます。

イ 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。

ウ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。