

かつらぎ町特定事業主行動計画

平成17年3月31日制定
平成24年1月 1日改訂
平成28年3月31日改訂
令和 3年3月31日改訂

かつらぎ町長
かつらぎ町議会議長
かつらぎ町教育委員会

第1 総論

1 背景・目的

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して子どもを育てることができる社会の形成を目的とした、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。（以下「次世代育成法」という。））が平成15年7月に公布されました。

この法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、自らの職員の子どもたちの健やかな育成を図るための計画「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

本町としても法律の規定に基づき、平成17年から、職員を対象に「かつらぎ町特定事業主行動計画」を策定し、事業主の立場から職員が安心して子育てをしていくことができるよう、子育てをする職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、職場の環境整備を推進してきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった次世代育成法の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。

また、平成27年8月に、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、豊かで活力ある社会を実現するため、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「女性活躍推進法」という。））が成立し、同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、女性の職業生活における活躍の推進に関する計画「特定事業主行動計画」を策定することとされました。

本町においても、平成28年に「かつらぎ町特定事業主行動計画」を見直し、次世代育成法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づいた「かつらぎ町特定事業主行動計画」を策定し、子どもが健やかに生まれ、安心して子どもを育てることができる環境整備を推進するとともに、女性の職業生活における活動を支援し、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすることを目指した取り組みを進めてまいりました。

この度、令和3年度からの特定事業主行動計画を策定し、引き続き取り組みを進めることで、妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめ

とする支援等、全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

次世代育成法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法となっており、本計画は、令和3年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの5年間とします。

計画の推進に当たっては、取組の状況確認と検証を行い、必要に応じて見直し等を図ります。

3 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に職場の環境整備及び女性職員の活躍を推進するため総務課を担当窓口として、各所属長と連携を図りながら、かつらぎ町特定事業主行動計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

第2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 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各種制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底します。
- ② 職員（又はその配偶者）が妊娠・出産したことを把握した場合は、必要に応じて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 妊娠中の職員の行動や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 平成17年1月より導入された「男性職員の育児参加のための特別休暇」について、イントラネット等を活用し、当該制度の周知を徹底します。
- ② 父親となる職員について、子どもの出生時（妻の産前・産後期間）に、特別休暇及び年次休暇を合わせて取得することを推進します。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のため休暇取得率

	H28	H29	H30	H31
配偶者出産休暇	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%
育児参加のための休暇	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%

男女別の育児休業取得率

	H28	H29	H30	H31
男 性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女 性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

数値目標等

1. 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び育児参加のための休暇の取得率100%の実現と維持を目指します。
2. 令和7年度までに、男性職員が育児休業を取得する実績をつくり、取得率10%を目指します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底します。
- ② 政策推進会議等において育児休業・部分休業等に関する制度を周知するとともに、各職場において、職員が育児休業・特別休暇等を取得しやすい環境を整備し、男性の育児休業等についても取得の促進を図ります。
- ③ 管理者は育児休業等に関する制度について、正しい知識と理解を持ち、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、育児休業や各種休暇制度の活用について職員が気兼ねなく相談できる環境の整備に努めます。
- ④ 新規採用職員や管理者に対する研修において、次世代育成支援対策に関する基本的事項や各種制度等に関する講義を導入します。
- ⑤ 人事配置等について、育児休業を取得する職員の業務を処理することが困難な時は、臨時的任用職員の採用等の可能性を検討したうえで、適切に代替要員の確保を図ることとします。
- ⑥ 職員のニーズも踏まえつつ、子育てをする職員に対し、既存の保育施設並びに各種保育事業の活用を図ることができるよう、保育情報を入手しやすい環境を整えます。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員について、公務に支障がある場合を除き制限される深夜勤務及び超過勤務の制限を行うこととし、制度についてイントラネット等の活用により周知の徹底を図ります。
- ② 管理者は、業務日報等の導入により職員の業務の進捗状況を把握し、職員の超過勤務の縮減に積極的に取り組むとともに、率先して早期退庁すること等により、職員が退庁しやすい環境整備に努めます。
- ③ 既存業務の見直しを行うなど、事務の簡素・合理化を推進します。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減週間等の実施を通じて職員の意識啓蒙を図ります。
- ⑤ 各職場において超過勤務の縮減に効果のあった対策をイントラネット等に掲載します。

- ⑥ 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送や庁内メール等を通じ、一層の周知徹底を図ります。
 - ⑦ 各課の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。また、年間360時間を上回る超過勤務を行う職員の在職する所属については、速やかな是正を求めます。
- (5) 年次休暇等の取得の促進
- ① 年次休暇の取得促進を図るため、職場全体で計画的に年次休暇を取りやすい雰囲気環境整備を推進します。
 - ② 人事担当課は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署に対して、必要に応じ指導を行うなど年次休暇の使用促進を図られるように努めます。
 - ③ イントラネット等を活用し、リフレッシュ休暇、ゴールデンウィークや夏季等における連続休暇の取得を促進します。
 - ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができるよう体制の構築に努めます。
 - ⑤ 子どもの看護を行うための特別休暇制度について、職員への周知を徹底します。
- (6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等
- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。
- (7) 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 管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修を通じて意識啓発を行います。
 - ② セクシャルハラスメントやパワーハラスメント防止、メンタルヘルス等のための研修会を開催します。
- (8) 人事評価への反映
- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。
- (9) その他
- ① 超過勤務の多い職員には、産業医との面談の実施等健康面における配慮を充実させます。
 - ② 年に1回、職員のストレスチェックを行い、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めます。
 - ③ 会議・打合せ事項については、極力電子メール、電子掲示板を活用します。
 - ④ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性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します。

2 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用及び採用

- ① 現在の女性職員の年齢構成を考慮し、将来に向けた人材育成と女性の活躍を推進するため、構成女性職員の係長職登用について積極的に推進し、女性の参画の拡大に努めます。

係長職に占める女性職員の割合（毎年度4月1日時点）

	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	平均値
係長職	48人	46人	47人	50人	58人	-
うち女性係長職	15人	15人	15人	16人	18人	-
女性係長職比率	31.3%	32.6%	31.9%	32.0%	31.0%	31.7%

数値目標等

1. 令和7年度までに女性職員の係長職比率40%を目指します。
- ② 職員の採用については、引続き公正平等な職員の採用を実施します。

新規採用職員に占める女性職員の割合（毎年度4月1日時点）

	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	平均値
新規採用職員数	4人	6人	3人	1人	3人	-
うち女性職員数	2人	3人	1人	1人	0人	-
女性職員比率	50.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	41.2%

(2) 女性が活躍できる人事管理

- ① 女性職員の活躍推進に向け、意識・意欲の啓発増進、又は業務に必要な能力の開発・向上に資する研修等に、意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるよう努めます。
- ② 職員の能力や育児・介護等の家庭環境に配慮しつつ、これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストへも積極的に配置し、男性職員と同等のキャリア形成がなされるよう努めます。
- ③ 女性職員の不安解消、自身を持ってキャリアアップを目指せる機会の創出
出産や育児等のライフステージの変化の影響を受けやすい女性職員に、長期職場を離れる期間に仕事とのつながりの場を設けたり、管理職の女性職員との交流の場を設けたりするなどし、女性の不安を解消し、女性職員が一層の自己実現を図りたいとする姿勢を育成します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

- ① 育児や介護等の事情のため、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

3 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取組

多様な働き方の非正規職員においても、仕事と家庭の両立を支援するため、勤務条件の改善や各種制度の充実に向け取り組みを進めます。

4 その他の仕事と家庭の両立に関する事項

(1) 子育てバリアフリー環境の整備

① 施設管理者は、可能なところから子ども連れの来庁者に配慮した設備の改善及び改修によるバリアフリー化に努めることとします。

② 職員の接遇面において、子ども連れの来庁者に対する親切丁寧な応接等を心がけます。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

① 地域の子育て活動に、職員が積極的に参加することを支援するため、参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

① 子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーションなどを企画実施します。

(4) その他

① 子育てをしている職員がお互いに情報交換や相談ができるようネットワークの形成を支援します。

② 子育てに配慮した多様な勤務形態（部分休業制度、フレックスタイム制度等）の活用を図ります。