

上富田町特定事業主行動計画

令和3年 4月 1日

令和5年 9月 1日 改定

上富田町
上富田町議会
上富田町教育委員会

I 総 論

1 計画策定の背景・目的

急速に進む少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。同法において、国や地方公共団体等を「特定事業主」として、職員が安心して子育てと仕事の両立を図ることができる職場環境づくりの推進を図るための計画（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22年に「上富田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することができるよう、職員が子育ての意義を深く認識し、仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の整備を推進してきました。しかしながら、職場環境や組織の在り方も変容する中で、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組が必要であります。また、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、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。同法において、国や地方公共団体等を「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取組に関する計画（特定事業主行動計画）を策定することとされたことから、平成28年度に改めて「上富田町特定事業主行動計画」を策定し、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づきながら、取組を行ってきました。

このたび、平成28年に策定した「上富田町特定事業主行動計画」が令和3年3月をもって満了することから、引き続き、出産・育児における仕事と子育ての両立、女性の職業生活における活動を支援し、子育て中の職員だけでなく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、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく上富田町特定事業主行動計画として策定します。

2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、人事担当課長等を構成員とした「上富田町特定事業主行動計画推進委員会（仮称）」を設置し、年度ごとに、推進状況等を把握し、その計画の内容を社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、必要な対策の実施や見直し等を図ります。
- (2) 職員の仕事と子育ての両立を目指し、各所属において、着実な取組が実施されるよう、管理職員が、本計画を積極的に推進するものとします。

II 具体的な取組

仕事と家庭の両立を支援するため、育児に対する意識改革、各種休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 職員に対する情報の提供等

育児休業、母性保護及び母性健康管理、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度については、各種媒体を活用して提供することにより、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。また、各種制度等に関する基本的事項の理解を深めるため職員研修等を通じて仕事と家庭の両立支援に関する啓発に努めます。

(2) 職員からの相談の対応

仕事と家庭の両立支援についての個別の相談や質問に対応する窓口を、総務課庶務・危機管理班に設置します。

(3) 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、妊娠中及び出産後の職員に配慮すべき次の制度等について、周知を図ります。

- 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ります。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- 妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、その職員の事情を踏まえたうえで行うように周知します。

(4) 男性職員の子育て目的の休暇取得の促進

子育ては、男女が協力して行うべきものという観点から、男性職員の主体的な育児参画を促進するため、子育て目的の休暇取得を促進します。

- 職員の妻の出産に伴う特別休暇、育児参加のための特別休暇及び連続休暇の積極的な取得促進を図ります。
- 職場の職員は、必要に応じて臨時の応援体制を作るなど、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

このような取り組みを通じて、令和7年度末までに妻の出産に伴う特別休暇の取得率100%、また育児参加のための特別休暇の取得率50%以上を目指します。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- 育児休業等に関する資料等により情報提供を行うとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- 妊娠を申し出た職員に対し、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等について個別説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 管理職員は、育児休業等の申し出があった場合、業務に支障がでないように必要に応じて業務分担の見直しを検討します。
- 必要に応じて会計年度任用職員の活用等により、代替要員の確保に努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員が、職場復帰に関して感じている不安感を緩和するため必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整えます。
- 育児を行う職員が仕事と子育てを一層容易に両立できるよう、職員のニーズに応じた多様な働き方を可能にする観点から、育児短時間勤務や部分休業等の制度を周知し、利用意向を十分に確認するなど、復帰後の仕事と子育ての両立できるよう職場全体でサポートします。

このような取り組みを通じて、令和7年度末までに男性の育児休業（1週間以上）の取得率85%、女性の育児休業の取得率100%を目指します。

(6) 子育てをする女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てに伴う負担が幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発及び支援を行います。

- 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。

- 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できる環境の整備をはじめ、女性職員が多様な働き方を実現できる職場環境づくりに取り組み、女性職員のキャリア形成を支援します。

(7) 超過勤務の縮小

恒常的な長時間勤務は、子育てをする職員のみならず、全ての職員とその家族にとっても大きな負担となることから、子育てをする職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境はもとより、職員の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、良好なワーク・ライフ・バランスを困難にするものであり、改善に向けた取り組みが重要です。このような観点から、時間外勤務の縮減に取り組みます。

ア 早期退庁の促進

- 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導を図ります。
- 管理職員による定期退庁の率先垂範を行います。
- 職員が自宅で育児に親しむ時間を作れるよう相互に呼びかけ、早期の退庁促進に努めます。

イ 事務の簡素合理化の推進

- 職員は、日頃から迅速な業務処理を心がけるとともに、常にコスト意識を持ち、必要性が低下した事務処理の廃止や簡素・効率化に取り組みます。

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- 職員一人ひとりが目的意識を持って業務の効率的な遂行を心掛け、事務処理体制の見直しや業務量の平準化などに取り組み、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について認識を深めます。
- 管理職員は、「勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」が改正されて職員の時間外勤務の上限が定められた趣旨を十分理解し、職員の勤務時間を適正に把握し、日頃から所属の実情に応じた業務マネジメントに取り組みます。

エ 人事評価の活用による業務改善の推進

- 評価者は、被評価者に限らず職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

オ 産業医による面接指導

- 時間外勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導等を実施し、適切な健康管理対策を図ります。

このような取り組みを通じて、各職員の公務能率の向上と時間外勤務の縮減に努めます。

(8) 休暇の取得の促進

子育て中の職員を始め、すべての職員が休暇取得に抵抗を感じることがない職場の雰囲気を醸成するため、年次有給休暇の取得促進を図ります。

ア 年次休暇等の取得の促進

- 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。
- 子どもや家族に関する行事、活動に対して、職員の積極的な休暇の取得を促進します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間における連続する休暇、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

ウ 休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり

- 子育てをする職員がためらいなく休暇が取得できる職場の雰囲気づくりに努めるものとします。
- 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、業務処理において相互応援体制を整え、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 管理職員をはじめ職員全員が年次休暇を取りやすい職場の環境づくりに努めます。

このような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇取得日数が年10.0日以上となるように努めます。

エ 子どもの看護のための特別休暇

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

ハラスメント（セクシャルハラスメント等）防止のための研修会を開催します。

(10) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めます。

- 男女共同参画推進のため、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりに努めます。

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

- 職員一人ひとりがより親切的な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。
- 妊産婦や子どもの健康に配慮し、タバコの煙から守るために庁舎敷地内の禁煙を継続します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が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

- 小中学生の社会見学や職場体験学習等を積極的に受け入れ、職場においても子どもの多様な体験活動にふれあう機会の充実に努めます。

(4) その他

- 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。
- 子育てに配慮した多様な勤務形態（短時間勤務制度等）の活用を図ります。
- 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る。

3 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

- 女性職員が活躍できる場をさらに広げるとともに、管理職員として必要な経験や能力を備える女性職員を育成するため、様々な研修や意欲と能力に応じた人事配置等を実施します。
- 採用者における女性の割合を今後もバランス良く維持し、多様な人材確保等に取り組みます。

(2) キャリア形成支援

- 女性職員の活躍推進に向け、各種研修機関等を活用し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。
- 職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識に捉われない幅広い分野での業務経験を増やす人事異動に努めます。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

- 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等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

- 各役職段階に求められる能力や技術、性別にかかわらず公平な評価・登用が行われるよう評価者・被評価者研修を定期的の実施するとともに、人事評価制度の精度を高めて、目標と意欲をもって働き続けられる職場づくりに努めます。

このような取り組みを通じて、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合30%を目指します。

4 会計年度任用職員の仕事と家庭の両立に向けた取組

多様な働き方の会計年度任用職員においても、仕事と家庭の両立を支援するため、各種制度の充実に向け取り組みます。