

上富田町特定事業主行動計画

令和3年 4月 1日 策定
令和5年 9月 1日 改定
令和8年 4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

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き、職員の仕事と子育ての両立支援及び女性活躍の推進を図るため、本計画を改定します。なお、令和4年の地方公務員の育児休業等に関する法律改正による出生直後の育児休業の新設及び育児休業の分割取得等、制度改正の内容も反映しています。

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までとします。

3 計画の推進体制

- (1) 総務課を本計画の推進担当課とし、年度ごとに推進状況等を把握するとともに、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行います。
- (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。
- (3) 本計画に基づく措置の実施状況を、毎年少なくとも1回、町ホームページ等で公表します。(次世代育成支援対策推進法第19条第6項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項)。

また、本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく職員への周知及び公表を行います。(次世代育成支援対策推進法第19条第4項・第5項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第4項・第5項)。

II 具体的な取組

仕事と家庭の両立支援及び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

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

仕事と家庭の両立を支援する各種制度について、各種媒体や職員研修等を通じて情報提供及び啓発に努めます。

(2) 職員からの相談の対応

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

仕事と家庭の両立支援に関する相談窓口を総務課に設置し、職員からの個別相談に対応します。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

- ・母性保護及び母性健康管理に関す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。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、上司が個別に面談を行い、就業上の措置や利用可能な制度を確認します。

(4) 男性職員の子育て目的の休暇取得の促進

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

男性職員の主体的な育児参画を促進するため、出産に伴う特別休暇、育児参加のための特別休暇及び育児休業の積極的な取得を推進します。

令和12年度末までに、妻の出産に伴う特別休暇の取得率100%、育児参加のための特別休暇の取得率80%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

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

育児休業等の各種制度を周知するとともに、令和4年改正による出生直後の育児休業及び育児休業の分割取得（2回まで）について特に男性職員への周知を徹底します。

イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

管理職員は業務分担の見直しや代替要員の確保、業務引継ぎ支援等を通じて、職場全体で育児休業取得を支える体制を整えます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

育児休業中の職員が職場情報に触れられる環境を整えるとともに、復帰前面談の実施や育児短時間勤務・部分休業等の制度周知を通じて、円滑な職場復帰を支援します。

令和12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

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

・子育てをする職員が保育施設等を円滑に活用できるよう、保育情報の提供に努めます。

・女性職員のキャリア形成支援及び育児休業復帰後の個別面談を通じて、能力発揮登用の機会を確保します。

(7) 超過勤務の縮小

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

長時間勤務は職員の健康及びワーク・ライフ・バランスに悪影響を及ぼすことから、早期退庁の促進、事務の簡素合理化、デジタル技術の活用、意識啓発及び産業医による面接指導等を通じて、時間外勤務の縮減に取り組みます。

令和12年度末までに、職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数が10時間以内となるように努めます。

(8) 休暇の取得の促進

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

すべての職員が休暇を取得しやすい職場環境の醸成に取り組み、年次休暇の計画的取得、連続休暇の促進及び子どもの看護・行事参加のための特別休暇の活用を推進します。

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。

(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

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

- ・ハラスメント（セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント等）防止のための研修を実施します。
- ・育児休業を理由とする不利益取扱いは禁止されており（地方公務員の育児休業等に関する法律第9条）、管理職研修等により、その趣旨の徹底を図ります。

(10) 家庭・男女の役割についての意識啓発

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

- ・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。
- ・男性職員の家事・育児参画を促進するための啓発及び研修を実施します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

（次世代育成支援対策推進法第19条第2項第3号）

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

- ・職員一人ひとりが親切的な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーを推進するとともに、庁舎敷地内の禁煙を継続します。
- ・地域の子育て活動や職場体験学習等への参加・受入れを通じて、地域貢献及び子どもとのふれあいの機会充実に努めます。
- ・子育て中の職員のネットワーク形成、多様な勤務形態の活用、不妊治療支援及び介護と仕事の両立支援に取り組みます。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第1項・第2項）

(1) 女性職員の育成・登用

〔実施時期：計画期間中 継続実施〕

- ・意欲と能力に応じた人事配置や各種研修・キャリアデザイン研修等を通じて、女性職員の能力開発及び管理職への登用を推進します。
- ・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積む人事異動に努めます。
- ・育児休業復帰後の女性職員に対し、個別面談を実施し、能力発揮・登用の機会を確保します。

(2) 男女を通じた働き方改革への取組

[実施時期：計画期間中 継続実施]

- ・長時間労働を前提としない働き方の構築に向けた意識改革を進めます。
- ・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に実施します。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、年齢層別女性割合の状況を踏まえ、令和12年度末までに20%以上を当面の目標とし、将来的には35%以上を目指します。

4 会計年度任用職員の仕事と家庭の両立に向けた取組

[実施時期：計画期間中 継続実施]

会計年度任用職員についても、仕事と家庭の両立支援に向けて取り組みます。

- ・育児休業・子の看護休暇等の制度内容を個別に周知し、取得しやすい環境を整備します。