

菰野町特定事業主行動計画

菰野町特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定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）第15条の規定に基づき、特定事業主行動計画を次のとおり策定する。

令和3年4月1日

菰野町長

菰野町議会議長

菰野町教育委員会

菰野町消防長

菰野町選挙管理委員会

菰野町監査委員

菰野町農業委員会

菰野町固定資産評価審査委員会

1. はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、総合的な次世代育成支援策に取り組むため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。有効期限を平成27年3月までの10年間とし、国及び地方自治体の機関を「特定事業主」と規定してそれぞれの任命権者ごとに特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

本町としても自治体職員を雇用する一事業主として、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の創設に資するため、また、職員が育児について家族としての役割を果たしながら、充実した職業生活を営めるような職場環境の実現に向け、その施策の適正な運用、目標の実現に努めるため、「菰野町特定事業主行動計画」を平成17年度に策定し、職員が仕事と家庭生活の両立することができるよう職場全体で支援していくため各種施策に取り組んできました。

その後、「次世代育成支援対策推進法」が改正され、期限が令和7年3月31日まで延長され、また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行（令和8年3月までの期限）されたことから、女性職員の活躍推進という視点での新たな取り組みを加えて平成28年4月から令和3年3月までの計画を策定し、取り組みを続けてきました。令和3年4月から引き続き、職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくとともに、女性職員の活躍推進を図るため「菰野町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

2. 計画期間

本計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3. 計画の推進

本計画の推進に資するため、総務課長を委員長とする行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとします。

その際、必要に応じ、職員に対し意見を求めるものとします。

4. 具体的内容

仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）の実現を目指し、子育てがしやすい勤務環境を整備するため、長時間勤務の是正や多様な働き方を推進するとともに、女性の活躍に向け、性別に関わりない職務の機会付与や男性職員の積極的な育児参加の奨励、休業や休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

取り組みを行うにあたっては、職員の勤務時間や休業、休暇の取得状況、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、管理的地位にある職員に占め

る女性職員の割合、その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した上で、その結果を勘案した改善数値目標に向けて進めるものとしします。

(1) 既存制度の情報提供等

出産・育児に係る制度を広く情報提供することにより、その利用率を高め、また、職員が安心して出産・育児に臨めるよう、個別に相談を受け付ける相談窓口を設置するものとしします。

ア 諸制度の周知等

育児休業、深夜勤務の制限、職員共済組合・職員互助会による出産費用の給付や見舞金の給付等の経済的な支援措置、出産・育児に係る既存の諸制度について情報の提供を行います。

新規採用職員研修等において、各種制度の基本的事項について周知するなど、また、管理者（部下を持つ職員）を通じて「仕事と家庭の両立支援」について啓発を実施することに努めます。

イ 妊娠中及び出産後における配慮等

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、管理者は職場内での業務分担の見直しを行い、その職員の負担にならないよう職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

ウ 相談窓口の設置

職員個々のニーズに応えるため、総務課担当職員により出産・育児に係る制度、子育てと仕事の両立に関する事項についての相談を受け、個々の状況に応じた情報の提供等のアドバイスを行うものとしします。

(2) 育児休業、部分休業の取得促進

ア 男性職員の育児休業、部分休業の取得促進

現在、菰野町における女性職員の育児休業取得率は、ほぼ100%となっていますが、男性で育児休業、部分休業を取得した職員は現在のところはいません。男性職員の育児休業等の取得率を高めるため、管理者は、育児休業等の取得を促すものとしします。また、特に母親の産後8週間は、父親が積極的に育児休業を取得できる職場環境づくりに努めます。

令和7年度中までに、男性職員の育児休業（部分休業を含む。）取得率を5%以上にすることを目標としします。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業の申し出があった場合、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の業務分担の見直しを行うとともに、育児休業中職員の業務の遂行が困難な場合は、任期付採用及び臨時的任用により適切な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職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、職場の庶務担当者からスムーズな職場復帰が出来るよう育児休業期間中の広報紙や通達等の送付を行うとともに、業務の状況等を定期的に情報提供します。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備をします。

(3) 休暇取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、業務計画や業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、子育てをする職員が、子どもの病気や学校行事等への参加の際、休暇を取得することに抵抗を感じる事のない状況を、各職場において醸成するよう努めるとともに、休暇取得促進に係る施策を講じるものとします。

ア 妻の出産時における特別休暇の取得

妻の出産時に3日間の特別休暇制度が設けられているため100%取得できるような体制づくりに努めます。

また、管理者は、休暇取得を奨励するものとします。

イ 子の看護休暇等の取得の促進

小学校就学前の子について、その看護のため、年5日間の特別休暇制度が設けられているが、その制度の職員への周知徹底を図るとともに、取得を希望する職員に対しては100%取得できるよう、職場内の雰囲気醸成を図ります。

また、突発的な病気に関しても、100%休暇を取得できるよう職場全体で支援するものとします。

ウ 連続休暇取得の促進及び年次有給休暇取得率の向上

① 週休日等の前後における年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図るものとします。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

また、管理者は、自ら率先して休暇を取得するとともに、職員の年次有給休暇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、休暇取得を促すものとしします。

② 子どもの予防接種等実施日や、授業参観日等における年次休暇の促進、職員や家族の誕生日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

令和7年度中までに平均取得日数を年間20日の年次有給休暇のうち15日以上にすることを目標とします。

(4) 男女共同参画に関する意識啓発

「育児・家事は女性が行うもの」といった意識を是正し、男性職員の育児、家事への参加促進を図り、また、男女共同参画社会の実現に向け、職員研修等を実施するものとしします。

(5) 時間外勤務、休日勤務の縮減

常態的な時間外勤務等は、職員の健康への影響が危惧される場所であり、特に子育てをする職員の負担となることから、その縮減に努めるものとしします。

ア ノー残業デーの徹底及び拡充

毎週水曜日に実施しているノー残業デーについては、現在行っているパソコン端末の使用時間調整を活用して定時退庁の徹底を図ります。

また、定時以降の会議や打合わせを控えるなどとともに、管理者は、部下に定時退庁を促し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

イ 時間外勤務等の縮減に関する意識啓発

事務事業の執行に当たっては、事務の簡素化かつ合理化に努め、徹底した効率化を図るものとしします。総務課長は、職員の出退勤時間の状況を把握するとともに、その状況を各管理者へ報告し、各管理者は、職員一人ひとりが健康管理に留意するようその指導を行うなど時間外勤務等縮減について意識の向上を図ります。

(6) 人事異動における配慮

人事評価制度における面談等を通じて、可能な範囲で妊娠や子育ての状況を考慮した人事上の配慮を行うものとしします。

(7) 職場優先の環境改善と意識の啓発

職場優先の環境や性別による役割分担意識を改善するため、管理者を対象としたマネジメント研修やセクシャルハラスメント防止の研修等による意識啓発を行い、安心して子育てのできる職場環境の整備を図ります。

(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は、人事評価において適切に評価します。

(9) その他の子育て支援策等

地域社会のなかで次世代を担う子どもたちの豊かな人間性を育むため、以下の育成支援対策に取り組むものとします。

ア 子育てに関する地域活動への貢献

地域の子育て活動への参加に意欲がある職員、また、スポーツや文化活動など子どもたちの育成に有用な知識や特技を有する職員の地域における子育て活動への参加を奨励するとともに、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

イ 役場本庁やコミュニティセンター等、公の施設におけるバリアフリー

子どもを連れた来庁者が、安心して用件を済ませるよう配慮します。すでに本庁舎については各階に多目的トイレの設置など、利用者に配慮したハード面の整備を実施していますが、他の施設についても今後改築等の機会を捉え、整備に努めます。また、子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるような雰囲気を醸成するため、親切かつ丁寧な対応に努めるなど、ソフト面での向上を図り、子育てバリアフリーの取組みを推進するものとします。

(10) 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

ア 新規採用職員の女性割合

女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報し、新規採用職員の女性割合を40%以上にするよう努めるものとします。

イ 管理的地位にある職員の女性割合

女性職員を対象とした人事交流等の派遣を積極的に行うなど自己啓発機会の拡大を図るとともに、令和7年度中までに管理的地位にある職員の女性割合を15%以上にするよう努めるものとします。また、係長級以上にある職員の女性割合を40%以上にするよう努めます。

ウ 離職率の男女の差異

職場環境の改善や全職員の意識改革等の取り組みにより、令和7年度中までに

平均継続勤務年数の男女の差異の縮小に努めるものとします。

(11) 会計年度任用職員への子育て支援の取り組み

会計年度任用職員についても安心して子育てに取り組めるように、妊娠出産及び育児に関する休暇制度について周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。

ア 妊娠、出産にかかる休暇制度の周知

母性保護及び母性の健康管理等により制度化された休暇（産前休暇、産後休暇等）を周知し、取得の促進を図ります

イ 子育てにかかる休暇制度の周知

育児のために設けられている休暇制度（育児休業、部分休業、子の看護休暇等）を周知し、取得の促進を図ります。

5. おわりに

この計画を推進していくことにより、職員一人ひとりが少子化の流れを自分自身の問題として捉え、職場及び社会全体で子育てを支え合い、協力し合うことの必要性や重要性を再認識し、未来を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる職場環境づくりにより一層貢献していくとともに、女性職員の活躍推進に向けた取り組みにより、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境が実現することを期待するものであります。