

岩美町特定事業主行動計画

～育児と仕事の両立を目指して職員みんなで支え合おう～

令和3年4月

岩 美 町 長
岩美町議会議長
岩美町教育委員会
岩美町選挙管理委員会
岩美町代表監査委員
岩美町農業委員会

I はじめに

平成15年に策定された次世代育成支援対策推進法において、地方公共団体・企業等がそれぞれの立場から、次代を担う子どもが健やかに生まれ育てられる社会づくりを目指した取り組みを推進することとなりました。

岩美町においても、「岩美町特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境づくりを進め、子育て支援に取り組んでおります。

平成27年9月には「女性の職業生活における活躍に関する法律（女性活躍推進法）」の制定に伴い、本町においても「岩美町における女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画（平成28年度から令和2年度までの5ヶ年間）」を策定し、女性活躍の推進に向けて取り組みを実施してきました。

また、次世代育成支援対策推進法が令和7年3月31日まで延長されたことに伴い、「岩美町特定事業主行動計画」の見直しを行い、平成29年度から令和2年度の計画期間において、引き続き、本町職員のライフワークバランスの推進に取り組んできました。

このたび、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の期間が令和2年度で満了することに伴い、それぞれの計画を一体的なものとして、子どもを産み育てやすい職場環境の整備や、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和の実現等を継続して推進するため令和3年度から本計画を策定します。

II 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和6年度までとします。

Ⅲ 計画の推進体制

(1) 所管課による推進

当計画を効果的に推進するため、担当する所管課を総務課とし、仕事と子育ての両立等についての相談窓口となるほか、庁内 LAN などを活用してこの計画を幅広く職員に周知し、計画の推進に努めます。

また、ワークライフバランスの実現に向け、職員を取り巻く事情に応じた働き方が選択できる環境づくりに取り組みます。

(2) 各管理職による推進

各管理職は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対して、この計画に掲げる各行動を促進するとともに、職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気づくりに努めます。

Ⅳ 具体的な内容

1 勤務環境の整備

(1) 職員に対する制度等の周知

- ① 母性保護、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
- ② 初任者研修等の職員研修を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。
- ③ 職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます。

(2) 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、次の取り組みを行い、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特別休暇等の制度について周知します。
- ② 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う等適切な配慮を行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(3) 不妊治療を受けやすい環境整備

- ① 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に努めます。

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度の積極的な活用を促します。

- ① 「男性職員の育児参画の推進」を組織の目標とし、組織全体で取り組みます。
- ② 各種休暇制度等、柔軟な働き方を可能とする制度を職員に周知します。

このような取り組みを通じて、令和6年度までに、配偶者出産休暇の取得率を100%とすることを目標とします。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 男性も育児休業、育児短時間勤務を取得できることについて周知します。
- ② 育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。
- ③ 職員が育児休業に入る際には、安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。

また、課内の人事配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員制度の活用を図ります。

- ④ 育児休業等から円滑に復帰できるように、所属職場との連絡体制確保等必要な支援を行います。

このような取り組みを通じて、令和6年度までに男性の育児休業取得率を10%とすることを目標とします。

(6) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向け、次の取り組みを行います。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

- ② 事務の簡素合理化の推進について、事務の整理合理化、外部委託による簡素化に取り組むとともに、常に職員の意識改革を図りながら、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置を推進します。
- ③ 管理職は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外の会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ④ 時間外勤務縮減のための取り組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取り組みを行います。
- ⑤ 超過勤務の上限目安を設定し、超過勤務縮減に努めるとともに、超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場については、ヒアリングを行ったうえで注意喚起をします。

(7) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次の取り組みを行います。

- ① 管理職が職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成に努めます。
- ② 管理職会議等の場において定期的に休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を図ります。
- ③ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 子どもの看護を行う等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、その取得を希望する職員が、円滑に取得できる雰囲気醸成に努めます。

このような取り組みを通じて、令和6年度までに年次有給休暇の平均取得日数を12日とすることを目標とします。

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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるように、全職員が親切な対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域やNPOが行う子どもの健全育成に関する事業や障がい児団体が行う事業に職員が積極的に参加することを支援します。

- ② 子どもの多様な体験活動の機会の充実を図るため、職場見学や職場体験に積極的に協力します。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ④ 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の非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

3 その他女性活躍推進に関する事項

職場における女性職員の活躍に向けた取り組みを推進します。

- ① 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について、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進します。
- ② 係長級、課長補佐級、課長級の各役職段階における人材プール確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③ 女性職員を積極的に研修に派遣します。

このような取り組みを通じて、令和6年度末までに、課長級職員のうち女性の占める割合を35%目標とします。
