# 岩美町特定事業主行動計画

令和７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、子育て支援に関する休暇制度の周知や、時間外勤務の縮減等に取り組むことで、職員が仕事と子育ての両立が図れる環境づくりに取り組んでおります。

平成２７年には「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」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、令和３年度からは、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、それぞれの特定事業主行動計画を一体的なものとして策定し、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を推進してきたところです。

本計画は、職員一人ひとりが業務を効率的、効果的に執行し、互いに助け合って仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を目指すとともに、女性職員が職場で十分に能力を発揮することの重要性をより深く認識することを目的に策定します。

## Ⅱ　計画期間

本計画の期間は、令和７年度から令和１１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　基本的な考え方

これまで、子の看護休暇や部分休業等の子育て支援に関する制度の充実、時間外勤務の縮減対策等の取り組みを行い、仕事と子育ての両立を図る職場環境の整備を推進しており、今後においても制度の充実を図り、また、制度を活用できるように職員の意識と職場風土を変えていく必要があります。

限られた職員数と時間の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくためには、効率的な業務遂行によって長時間労働の削減や、計画的な休暇取得等が確保できるような働き方の見直しを職員、職場が意識して行うとともに、職員同士がお互いの状況を理解し、助け合いながら働いていく職場風土を築くことが重要となります。

また、女性職員の活躍推進に関しては、取り組みを通じて安心して仕事ができる環境を整えるとともに、採用や配置面での配慮も必要となります。

このような考え方に基づき、目標を達成するための具体的な支援策や取り組みを定めます。

## Ⅳ　具体的な内容

### １　働き方の見直しと職場環境の整備

（１）時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、職員の心身に悪影響を与え、生産性を低下させます。時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの面だけでなく、健康管理の面からも、全庁的に取り組むべき課題です。

そのために、以下の取り組みを通じ、次のとおり時間外勤務を減らします。

■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。

■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。

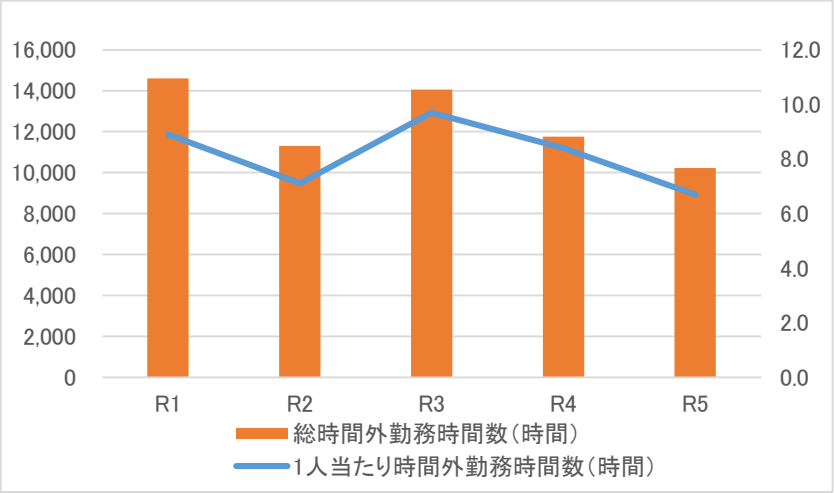
■管理職は、率先して早期退庁するとともに、事務の効率化や事務負担の適正化に努め、時間内で仕事を終了させる職場運営を行います。

■「仕事」と「仕事以外の生活」とのメリハリをつけ、心身をリフレッシュさせるとともに、時間内に仕事を終了させる意識を醸成します。

■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。
■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行い、月８０時間以上、又は３カ月連続で月６０時間以上の時間外勤務をした職員については、産業医による面接指導を行います。

【時間外勤務時間の推移】




【数値目標】　職員の１か月の時間外勤務時間数　８時間以下

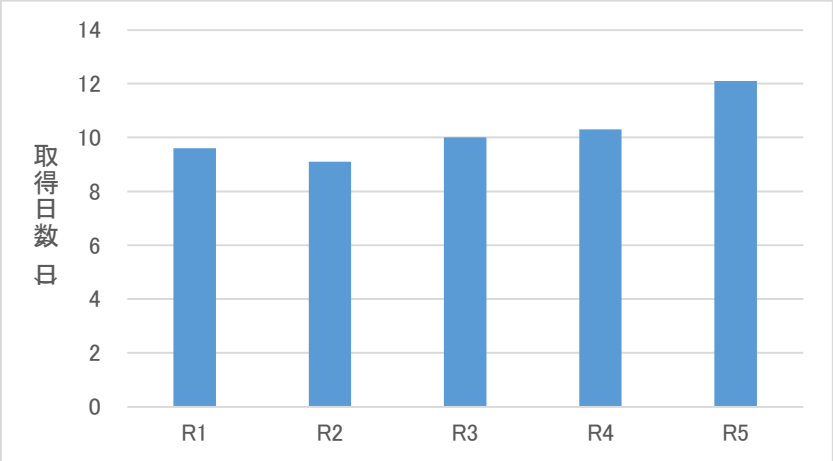
（２）計画的な休暇の取得の促進

仕事と生活のバランスが取れた働き方の実現のためには、余暇を楽しみ、地域と関わって暮らすなど、働き方を見直し、ゆとりある生活を実現させるとともに、家庭生活を充実させることが必要です。

そのために、以下の取り組みを通じ、次のとおり休暇の取得を促進します。

■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。
■管理職が職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得するなど、計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成に努めます。
■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。
■子どもの看護等を行う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の醸成に努めます。
■職員の家庭生活充実のために、連続休暇や子どもの学校行事等における年次休暇の取得を推奨します。

【職員１人当たりの年次有給休暇取得日数】




【数値目標】　年次有給休暇の平均取得日数　１３日以上

## ２　安心して出産、子育てできる職場環境づくり

安心して妊娠、出産、子育てができる勤務環境の整備は、次世代育成対策として重要です。状況に配慮した特別休暇を充実させることで、心身ともに負担の多い妊娠、育児時期を支援します。

また、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）妊娠中及び出産後における配慮

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。

■母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの制度について周知し、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。

■管理職は、職員が母子保護等に関する諸制度やその他の休暇制度を積極的に活用できるよう、職場の中で業務の配分や、業務体制等に配慮するほか、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

■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

■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）男性の子育てを目的とした休暇等の取得促進

男性職員の家庭生活への参加促進は、仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進や少子化対策の観点からも重要です。

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。

■「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。

■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。

## （５）育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育てしながら勤務をする職員や家族の介護をしながら勤務する職員は、家族の急な病気等のために休暇を取得する機会が多くなるほか、長期間の休暇が必要になることも考えられます。

円滑な休暇取得と業務遂行を図るためには、職員同士が日頃から助け合いながら仕事をしていくことが重要です。

このため、次の取り組みを行い、職員同士が助け合い、安心して子育てができる職場環境づくりに努めます。

■出産・子育て支援に関する制度について周知するとともに、上司が制度についての適切なアドバイスができる環境づくりを行います。

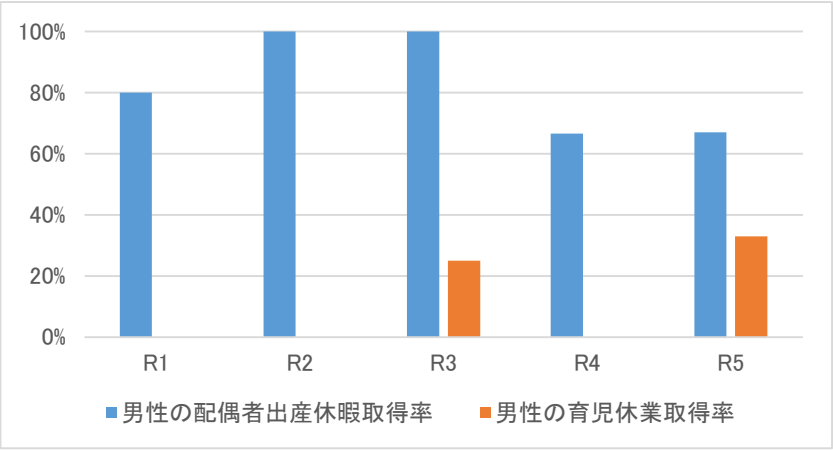
■男女が協力して育児を行う意識を啓発し、男性職員が積極的に家事や子育てに関わるよう促します。

■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。

■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。

■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。

■職員は、制度を利用する職員をサポートし、職場全体で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。



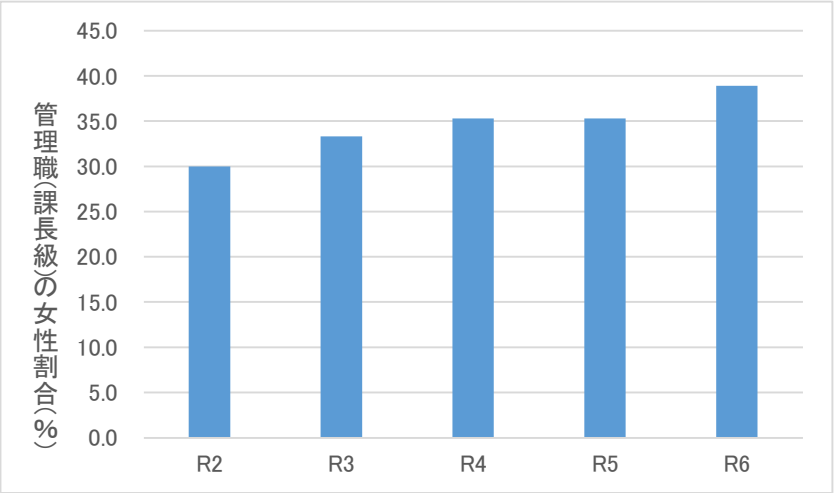
【数値目標】
・配偶者出産休暇の取得率　１００％
・育児参加休暇の取得率　　１００％
・育児休業の取得率　　男性４０％・女性１００％

## ３　女性の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍は、活力ある組織の維持に不可欠です。女性職員が、希望に応じて個性や能力を十分に発揮するとともに、多様な人材が活躍することを通じて、住民サービスを向上させるよう、以下の取り組みを行います。

■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。
■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。
■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。
■職場内研修や業務分担等により、女性職員に多様な職務機会を付与するよう努めます。

【管理職（課長級）に占める女性割合】




【数値目標】　課長級職員のうち女性の占める割合　３５％以上

## ４　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。