

「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

富加町特定事業主行動計画

令和4年4月1日

富 加 町 長
富加町議会議長
富加町農業委員会
富加町選挙管理委員会
富加町教育委員会

I 計画策定の背景と目的

我が国における急速な少子化の進行は、社会経済全体にきわめて深刻な影響を与えています。こうした背景の下、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備が喫緊の課題となっており、国、地方公共団体、企業等が社会を挙げて取り組むよう、平成15年度に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。本町においても1事業主の立場から、同法に基づく「富加町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とし、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援するための各種施策に取り組んできたところです。

しかしながら、少子化の流れは止まらず、平成26年4月に、次世代育成支援対策の取り組みを更に推進していくため、有効期限の10年間延長や制度の充実等を内容とする「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われました。

本町においても既存の「特定事業主行動計画」の見直しを図り、行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、幅広い分野から職員のニーズに即した内容を盛り込むことで、職員の職業生活と家庭生活の両面の支援を引き続き図ることとします。

また、平成27年度には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)」が施行されました。本町においても、この法律の第15条に基づき女性の活躍推進に関する施策等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務づけられたことから、平成28年4月に同法に基づく「富加町特定事業主行動計画」を策定し、組織全体で継続的に女性の活躍推進に取り組んできたところです。

今後においても、職員一人ひとりが次世代育成支援や女性の活躍推進に取り組み、お互い助け合い、生き生きと働くことのできる組織を築いていくために、計画期間を新たに令和8年3月31日までとして、「富加町特定事業主行動計画」の改訂を行うものです。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度までの時限法、また、

女性活躍推進法については、平成 28 年度から令和 7 年度までの時限法であるが、本計画は、令和 4 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 4 年間を計画期間とします。(次世代育成支援対策推進法に基づく計画部分については、令和 4 年度から令和 6 年度までの 3 年間)

Ⅲ 行動計画の推進体制

- (1) 職員に対し、支援対策に関する研修・講習の受講や関係法令等の改正などの情報提供を実施し、全職員のワーク・ライフ・バランスを推進します。
- (2) 仕事と子育ての両立や男女共同参画についての相談や情報提供を行うための担当者を総務課内に配置します。
- (3) 本計画の内容を公表するとともに全職員に対して周知し、実施状況については、年度ごとに目標の達成状況の点検等のフォローアップを実施し、その結果を踏まえて内容等の見直しを図ります。

Ⅳ 次世代育成支援に向けた取組

1 計画の具体的内容

仕事と家庭の両立を支援するため、育児休業や年次休暇の取得しやすい環境づくり、男性職員の積極的な育児参加の奨励、超過勤務の縮減など、以下のとおり具体的な取り組みを進めます。

- (1) 制度の周知
母性保護、育児休業・休暇、不妊治療のための休暇、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する各種制度についての資料を作成し、庁内 LAN 等を通じて全職員に周知徹底を図ります。
- (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、職場内の仕事分担を見直し、必要に応じて会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
 - ① 業務分担の見直し
職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないように母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。
 - ② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保
職員が産休産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇が取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
- (3) 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、次の取組を行い、休暇制度等の積極

的な活用を促します。

① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇(2日間)と育児のための特別休暇(5日間)及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

—目標—

このような取組を通じて、令和6年度までに特別休暇の

配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を100%とする。

育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合を100%とする。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

① 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるように、当該機関等が発刊している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰時には研修その他の支援を行います。

(5) 不妊治療を受けやすい職場環境整備の推進

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、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雰囲気づくりを図ります。

(6) 超過勤務の縮減

管理職は、職員の超過勤務の状況等を把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、管理者による職員への指導を実施するなど、超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

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の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② 一斉定時退庁時等の実施

管理者は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、毎週金曜日のノー残業デイには、管理者による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務を可能な限り縮減し、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

③ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

⑤ 人事評価の活用による業務改善の推進

人事評価者は、被評価者に限らず部下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を評価することで、業務改善の推進を図ります。

－目標－

このような取組を通じて、令和6年度までに

各職員の1箇月の超過勤務時間数45時間及び1年間の超過勤務時間数360時間を超えないように努める。

(7) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は業務配分の見直しを行い、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取りやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次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、最低取得目標日数を5日とし休暇の取得を促します。

① 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職員共通のスケジュール管理ソフト表を活用する等して、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、総務課においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行います。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク・シルバーウィーク期間、夏季(7月～9月)、年末年始等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次休暇、学校行事参加等のための年次休暇等の取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇(5日以内)について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇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。

—目標—

このような取組を通じて、令和6年度までに
職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を12日以上とする。

(8) 職場優先の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

(9) 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については、人事評価において適切に評価するよう努めます。

V その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい環境づくりに努めます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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非行防止等の活動へ職員が参加出来るよう支援します。

(3) 学習機会の提供等による家庭教育の向上

家庭教育への理解を深め、職員に対して、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座、講習会等についての情報を提供するとともに参加を促進していきます。

(4) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることが出来る機会を設けるとともに、職員互助会等におけるレクリエーション活動の実施には、当該職員だけではなく、子どもを含めた家族が参加できるように配慮します。

(5) 子育てバリアフリーの推進

庁舎等、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置、授乳室の設置等について、今後の施設整備計画の中で、検討を進めていきます。また、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進するため、研修等による職員の意識啓発を進めていきます。

VI. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

—目標— 【職員の採用について】

- ・ 平成 30 年度から令和 3 年度までの採用者の女性割合平均値 45%を令和 7 年度まで維持するよう努める。

—目標— 【職員の登用について】

- ・ 令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を 20%以上に引き上げる。(令和 3 年度の実績 11.1%)

—目標— 【職員の長時間勤務等について】

- ・ 上記IV1(6)の目標に同じ

VII. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

VI. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

【職員の採用について】

仕事と子育てを両立し、意欲的に日々の業務に励む女性職員の声を町ホームページに掲載するなどし、女性が活躍できる職場環境であることをPRします。

【職員の登用について】

- (1) 女性職員を、多様なポストに積極的に配置することを視野に入れた人事を検討します。
- (2) 女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣等

を積極的に行います。

【職員の長時間勤務等について】

- (1) 効率的な業務推進により、勤務時間内に業務が終了するよう常に改善を図ります。
- (2) 改めて毎週金曜日を定時退庁日とすることを周知徹底するとともに、管理職員が各職員に対して早期退庁を促します。