

特定事業主行動計画書

【第4期】

令和3年4月

香 春 町

香 春 町 議 会

香春町教育委員会

香春町農業委員会

香春町特定事業主行動計画

I. 総論

1 目的

次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境の整備に、社会を挙げて取り組んでいくため、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、国や地方公共団体は、職員を雇用する事業主の立場から「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。この法律の施行期間が、平成27年度から10年間延長されたことを受け、第2期の香春町特定事業主行動計画（後期計画）の基本的事項を踏襲した新たな計画に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の基本的視点を踏まえた、第3期香春町特定事業主行動計画を策定し、事業を進めてきました。

また、働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの考え方、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止の考え方が広く浸透し、社会環境は大きく変化している中、令和元年6月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立しました。

このような実情を踏まえ、現行の計画期間が令和2年度をもって終了することに伴い、第4期特定事業主行動計画を策定するものです。

本計画は、社会環境の変化に的確に対応し、本町の職員全員が「仕事と生活の調和」及び「仕事と子育ての両立」を図り、個々の個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、職員のニーズに即した対策を計画的に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度の5年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策等に関する「管理職や一般職員に対する研修・講習、情報提供等」を実施します。
- ② 「啓発資料の作成・配布等」の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ③ 本計画の実施状況を年度ごとに把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。

Ⅱ. 具体的な内容

1 制度等の周知徹底及び配慮

(1) 制度の周知

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、超過勤務の制限、共済組合による出産費用等の経済的支援措置等を取りまとめた資料を作成して、グループウェアに掲示し、いつでも職員が閲覧できるようにします。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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っていきます。
- ② 妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務、超過勤務を原則として命じません。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（2日）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(4) 男性の育児参加のための休暇の取得促進

男性の育児参加のための特別休暇（妻の産前・産後の期間中に5日）の取得促進について周知徹底を図ります。

◎ 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進。出産補助休暇（2日）、育児参加休暇（妻の産前・産後の期間に5日）について、合計で5日以上の子どもの出生時における父親の特別休暇取得率を100%とします。

（目標達成年度：令和7年度）

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、育児休業期間中の広報かわらや職場情報、通達等の情報提供を行うとともに、職場復帰に向けての風土づくりに努めます。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業に関する資料を各部署に配布し、制度の周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明します。
- ③ 男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ② 庁議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し職場の意識改革を行います。

(3) 育児休業に伴う会計年度任用職員等の活用

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

- ◎ 育児休業（1日からの短期取得も可能）、部分休業、育児時間（特別休暇）の各制度の周知や取得しやすい雰囲気醸成し、3つの制度を併せた合計で男性の取得率5%の達成に努めます。
（目標達成年度：令和7年度）

3 時間外勤務の縮減

(1) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設ける

- ① 水曜日を庁内一斉定時退庁日とし、定時退庁を促します。
町民サービスに著しい支障が生じ、やむを得ず業務を行っている部署を除き、庁舎は一斉消灯とします。
- ② 水曜日にやむを得ず時間外勤務を命じた場合でも、当該部署の所属長は同一週内に定時退庁日を設け、所属職員を定時に退庁させるよう促します。

(2) 効率的・効果的な行政運営の推進

- ① 各職員が業務処理計画表等を作成し、効率的な事務遂行を図ります。
- ② 新たに業務を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討の上実施し、併せて、既存業務との関係を整理し、廃止・合理化を図ります。
- ③ 定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化を徹底します。
- ④ 会議・打合せについては、グループウェアの電子メール、掲示板、スケジュールを活用していきます。
- ⑤ 業務内容や業務形態に応じて、非正規職員（会計年度任用職員・退職再雇用職員・派遣職員等）の効果的な活用を図ります。

(3) 管理職員による業務進行管理の徹底

管理職員は、各職員が担当する業務について定期的に進捗状況について把握・確認し、業務進行管理の徹底に努めます。また、各職員が進捗状況により、適切なアドバイス、業務分担の見直しに努めます。

さらに、繁忙期には、課内及び部内における業務の応援体制を整備します。

(4) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 庁議等の場において、定期的に時間外勤務の縮減の必要性を説明し、職員の意識改革を図ります。
- ② 課、係ごとの時間外勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を、人事当局等で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行い、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

(5) 小学校に入学するまでの子を養育する職員から申し出があった場合は、深夜勤務及び時間外勤務の制限を行う。

- ① 小学校に入学するまでの子を養育する職員から申し出があった場合は、時間外勤務を原則1月に24時間、1年に150時間以内に制限し、深夜の時間外勤務命令は行いません。
- ② 3歳未満の子を養育する職員から申し出があった場合は、原則として、時間外勤務命令は行いません。

(6) その他

時間外勤務の多い職員に対し担当保健師による健康状態の確認及び保健指導を行う。

- ◎ ノー残業デーの徹底や意識啓発等により、令和7年度の年間の時間外勤務を、職員一人当たり平均100時間以内になるよう削減達成に努める。

4 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得促進は、職場全体の課題ですが、所属長は特に妊娠中の職員や子育て中の職員が年休を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整えます。
- ② 人生の節目リフレッシュ休暇
誕生日及び結婚記念日はそれぞれ1日の休暇取得を、勤続年数が10年、20年、30年になったときには、5日の連続休暇の取得を奨励します。
- ③ 月曜日、金曜日と週休日や国民の祝日と組み合わせる等により連続休暇の取得促進を図ります。
- ④ このような取組を通じて、職員間の取得数のバランスを図り、令和7年度までに、職員1人当たりの年休取得を平均14.9日へと引き上げます。

※令和元年国家公務員年次休暇使用実態平均14.9日

5 子の看護休暇の充実

(1) 「子の看護休暇」の取得の促進

中学校に入学するまでの子を養育する職員に対する特別休暇「子の看護休暇（5日／年）」について、二人以上の場合は、10日以内とします。併せて、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努めます。

- ◎ 子の看護等休暇において、最低1回以上の休暇取得率100%の達成に努める。（目標達成年度：令和7年度）

(2) 会計年度任用職員への「子の看護休暇」周知

小学校に入学するまでの子を養育する会計年度任用職員に対し、特別休暇「子の看護休暇」（有給の休暇）について、所属長は、対象会計年度任用職員に対し周知に努めます。日数等は、職員と同様です。

6 現状の休暇制度の見直しと新たな休暇制度の検討

「子の看護休暇」等の付与日数の増日や「不妊治療休暇」の新設など次世代育成につながる休暇の見直しや新設を検討していきます。

7 ハラスメント防止対策

セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することが出来るよう、良好な職場環境の確保に努めます。

8 女性職員の管理職登用の促進

(1) 女性管理職員の登用

- ① 管理職員のうち女性の割合を、令和7年度までに18%程度とするように努めます。
- ② 職員の管理職登用に向けての環境づくりや、女性自身の意識啓発を図ります。

(2) 性別による職域の意識の解消

男女平等で適正な職員配置や職務分担を行うとともに、女性向き、男性向きという職の枠を取り払い女性職員の職域拡大に努めます。

Ⅲ. その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代育成支援対策推進法の趣旨を実現するために以下の取組の実施に努めます。

1 子育てバリアフリーの推進

施設利用者の実情を考慮し、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ト、授乳室等の設置を適切に行います。

また、職員への研修指導等を通じ、親切、丁寧な対応の徹底など思いやりある接遇を推進します。

2 子育てに関する地域貢献活動の促進

職員は、地域における子どもの健全育成活動をはじめ、子育てに関する地域活動に積極的に参加するものとします。

3 子どもに関する学校行事への積極的な参加

職員が PTA 活動や学校諸行事にも積極的に参加できるよう職場の雰囲気づくりを図り、年次休暇等の活用を奨励します。

4 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

関連部署と連携し、研修等を通じ職員の意識改革及び職員のワーク・ライフ・バランスの促進を図ります。

改正の概要

令和元年6月5日公布の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」を踏まえ、必要な取組を加える。

1 女性活躍の推進

- ① 長時間勤務の是正などの働き方改革
- ② 性別にかかわらずの職務の機会付与と適切な評価に基づく登用
- ③ 男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進

上記については、第3期計画にあるので継続（年度、文言等の修正）

2 会計年度任用職員

地方公務員法・地方自治法の一部改正により令和2年4月1日から会計年度任用職員制度が施行されたことに伴う変更。

（臨時職員→会計年度任用職員）

3 子の看護休暇の充実

職員については、小学校就学から中学校就学に改正（H29.12.1施行）したことに伴い、「中学校に入学するまでの子」に改正。

会計年度任用職員については、令和2年度より新たに規則を制定。

「小学校に入学するまでの子」の看護について、有給とした。

4 ハラスメント防止対策の強化

- | | |
|-----------|--------------|
| I 総論 | 1 目的の文中に追加記載 |
| II 具体的な内容 | 7を追加記載 |

その他に、女性職員の離職率の低下を目標に追加している自治体もある。（結婚、出産、子育てによるライフスタイルの変化に伴う女性職員の離職者の低下を目標とするもの。）

5 次世代育成支援対策推進法関係

III. その他の次世代育成支援対策に関する事項 の追加