

田布施町特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法)

【後期計画】



田 布 施 町

令和3年4月1日

田布施町特定事業主行動計画

〇 総論

1 目的

少子化の進行は依然として続いており、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図ることが必要となっています。

このような状況を踏まえ、平成15年7月に国、地方公共団体、企業における計画的な取組を促進し、次世代の育成を支援する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）が制定されました。

この次世代育成法では、国及び地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

田布施町においても、平成17年に「田布施町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年から5年間の前期計画、平成22年から5年間の後期計画として、次世代育成支援対策に取り組んできました。

平成27年4月より時限立法である次世代育成法が10年間延長され、また平成28年4月1日から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。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されたことに伴い、地方公共団体においても、この推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

現在の厳しい財政状況や限られた人材の下で、これに添えていくことは決して容易ではありませんが、職員の子育て環境の充実を図るため、職場を挙げて支援していくことが重要であると考えています。

職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、本町の実情を踏まえつつ、引き続き必要な職場環境の整備、その他の次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に取り組んでまいります。

〇次世代育成支援対策推進法とは

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるもの。

（基本理念）

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

○女性活躍推進法とは

(目的)

第1条 近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

2 計画期間

10年間延長された、次世代育成法の期間は平成27年度から令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までとなっていますが、この計画は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する研修及び情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供は総務課で対応し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに、総務課において把握等をした結果や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図ります。

○ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇等の周知徹底

- ・妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、

妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年条例第19号）、職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第2号）及びそれらに関する規則等によって保護されています。これらの母性保護に関する制度等について周知徹底を図ります。

② 出産費用の給付等経済的支援措置の周知徹底

- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。

③ 妊娠中の職員の健康や安全についての配慮

- ・ 職場において妊娠中の女性職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。
- ・ 妊娠中の職員の安全確保と健康の保持増進に努めるとともに快適な職場環境の実現に努めます。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。

(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

- ・ 制度の周知を図るとともに、特に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。
- ・ 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ・ 「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であることから、課長会議等で定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職員の理解を深めるようにします。
- ・ 職員が育児休業・部分休業を取得することになったら、業務分担等について所属課(室)内でよく検討し、職場全体でサポートします。
- ・ 育児休業・部分休業を取得することになったら、所属課(室)内で話し合い、計画的でスムーズな事務引継ぎを行なうよう心がけます。
- ・ 育児休業等を取得しても、人事評価等において不利にならないよう、公平な評価を実施します。

③ 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。スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に、休業期間中の広報誌や通達等の送付等で定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

- ・育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、仕事と子育ての両立のため最も大切な時期ですから、業務分担についてよく検討し、職場全体でサポートします。

④ 育児休業取得時の代替要員の確保

- ・人員の配置替え等によっても、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、任期付採用及び臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

⑤ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ・男性職員を対象とした子どもの出生時における休暇制度を所属課長(室長)に周知するとともに、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について積極的な利用を促進します。
- ・配偶者の出産に伴う特別休暇(2日間)及び育児参加のための特別休暇(5日間)が取得できるよう周知を図ります。
- ・育児には家庭のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。職場全体で出生時の休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。
- ・出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩です。父親となる職員が課内で情報共有し、積極的に休暇を取得します。

⑥ 勤務時間の割り振りの配慮

- ・早出遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

☞ 以上のような取組を通じて、女性活躍推進法に基づく目標として、5年間平均で育児休業(部分休業及び育児短時間勤務を含む)の取得目標率を、男性1.3%、(妻の産後8週間の期間における年次有給休暇を利用した2週間程度の育児休業的休暇の取得も含む)、女性100%とします。

(3) 時間外勤務の縮減

① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務制限の制度の周知

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、制度の適切な利用を促すため、早出遅出勤務制度並びに深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

② 事務の簡素合理化の促進

- ・定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ・効率的な事務遂行を図るため、各所属課(室)で事務の簡素合理化に努め、全庁的に取り組めます。
- ・新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するよう全庁的に取り組めます。

- ・伝達を目的とする会議や打合せについては、極力電子メールを活用するほか、課長会議等を活用し、短時間で効率よく行います。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。時間外勤務の縮減に向けて、適切な取扱いを図るように周知徹底します。
- ・退庁チェック表で時間外が多い職員を把握し、上限目安時間の360時間以内の達成に努め、月45時間を超える長時間勤務者には、所属課(室)内において、原因の究明及びその解消に向けた取組を所属課長(室長)が主体となって実施します。
- ・所属課長(室長)は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議や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。
- ・なお、本町では、「職員の勤務時間等に関する規則」の一部改正を行い、令和2年4月1日より時間外勤務の上限設定等に係る規定を設けています。

④ 健康面についての配慮

- ・長時間の時間外勤務をさせた場合は、勤務の状況及び休暇の取得状況等に、十分注意しながら、健康状態の変化を把握し、必要に応じて健康相談の活用等適切な対応に努めます。
- ・職員ストレス診断により高ストレス者と判断された職員等には、産業医や保健師によるアドバイス・ケアや衛生委員会による、より良い職場環境の提案等に努めます。

(4) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

- ・課長会議等を通じ、総務課から管理者である所属課長(室長)に、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・所属課長(室長)は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるように、相互支援ができる体制を整備することに努めます。
- ・職員は、日頃から所属課(室)内の業務状況について把握し、安心して休暇を取得することができるように、互いに協力し合い、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次有給休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図ります。

※令和元年中の年次有給休暇平均取得日数は、12.43日(取得率62.15%)、夏期休暇の平均取得日数は、4.79日となっています。

② 連続休暇の取得の促進

- ・所属課長(室長)は、自ら休暇を取得するとともに、職員が連続休暇を取得しやすいように、業務の支援体制づくりを行います。
- ・職員は、連続休暇を取得しやすいような職場環境づくりを行い、お互いに協力し業務を遂行するように努めます。

- ・国民の祝日や夏期休暇をあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・年次有給休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等の前後における休暇の取得、月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

☞ 職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数割合（年次付与あたり）を、80%（平均1.6日）を目標とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

- ・子どもが突発的に病気になった場合は、看護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職員は日頃からお互いに業務状況を把握し合い、突発的な休暇時には互いに支援できるよう努めます。

（５）職場優先の環境是正、職場の意識・風土改革のための取組

- ・研修機関と連携し、マネジメント研修や、多様な働き方に関するセミナー等への参加を呼びかけ、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を行っていけるように支援を行います。
- ・両立支援制度の周知徹底等を行い、職員が職場と家庭の両方において貢献でき、出産・子育てをしながら働き続けることができるようワークライフバランスに理解のある職場風土の醸成に努めます。
- ・マタニティハラスメント及びモラルハラスメント等の様々なハラスメントがないよう、全職員を対象とした研修を実施し意識改革に努めます。

☞ 女性活躍推進法に基づく目標として、5年間平均で、採用者の女性割合を職員1/3程度を維持します。

☞ 女性活躍推進法に基づく目標として、令和7年度までに課長補佐職以上に占める職員の女性割合を令和元年度実績（26.9%）より3.1%引き上げ、30%とします。

2 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、子どもたち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進めます。

（１）子育てバリアフリーの促進

- ・各施設において、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等を検討します。
- ・施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置等を検討します。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面での

バリアフリーを進めます。

(2) 子どもや子育てに関する地域貢献活動の参加

① 子どもの体験活動等の支援

- ・各施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努めます。
- ・子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ・交通事故予防について、綱紀粛正を課長会議等を活用し、職員に呼びかけます。

③ 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、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を職員に呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・職員は、地域活動等が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努めます。

以上のとおり、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、田布施町特定事業主行動計画を定めます。

令和3年4月1日

- ・ 田布施町長
- ・ 田布施町議会議長
- ・ 田布施町教育委員会
- ・ 田布施町選挙管理委員会
- ・ 田布施町代表監査委員
- ・ 田布施町農業委員会
- ・ 田布施町固定資産評価審査委員会