

檜葉町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

檜 葉 町

檜 葉 町 議 会

檜葉町教育委員会

檜葉町選挙管理委員会

檜葉町監査委員会

檜葉町農業委員会

檜葉町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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)第15条に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性活躍を計画的かつ着実に推進します。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成対策及び女性活躍を効果的に推進するため、計画の進行管理と見直しを行う推進委員会を設置します。
- ② 管理職や職員を対象に、次世代育成支援対策及び女性活躍に関する啓発資料の作成・配布や研修・講習を実施することにより、情報提供を行い、行動計画の内容について周知徹底を図ります。
- ③ 仕事と子育ての両立等について相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。
- ④ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、推進委員会において把握をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次のような取り組みを実施し、母子の健康の確保に配慮します。

- ① 妊娠中の職員の意向や健康状況を把握して、各種制度(特別休暇として健康診査および保健指導、通勤時間緩和等)に従って措置を講ずるとともに、必要に応じて、職場の応援体制や業務分担の見直しを行う。

- ② 妊娠中の職員に対しては、深夜勤務及び時間外勤務を制限する。
- ③ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次のような取組みを実施します。

- ① 父親となる職員については、配偶者が出産する際に、特別休暇及び年次休暇をあわせて5日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 父親となる職員に対して、子どもの出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- ③ 配偶者の産前・産後期間並びに就学までの期間における父親の育児参加のための休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男女を問わず育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を希望する職員が気兼ねなく取得できるよう、職場全体の意識改革や職場内の協力体制づくりを推進し、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、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。
- ② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業等の取得手続や育児休業手当金等の経済的な支援についての情報提供を行う。
- ③ 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う。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を実際に取得した職員の体験談をまとめた資料を配布し、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 職員から育児休業等の取得申し出があった場合は、当該職場において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職は、育児休業等を取得する職員の業務を他の職員によっても処理できるよう、日頃から、業務に関する情報の適切な共有化を図るとともに、業務遂行方法や業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰

- ① 育児休業中の職員に対して、本人の希望に応じ、休業期間中の広報誌や各種通知、課内連絡文書等をはじめ、業務に関連した内容の文書や情報を送付する。
- ② 復職時における業務に必要な知識や技術を習得させる研修等を実施する。

オ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の活用

職員が育児休業を取得することにより、業務に支障がでないよう、職場内における業務分担の見直しを行うとともに、人事異動や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る。

カ 公共的施設における雇入れの促進等

母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進を図る。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の向上を目指し、特に制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を促進する。

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活及び子育てとの調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっています。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に取り組めます。

ア 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超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過

勤務の制限に関して、制度の周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日のノー残業デイにおいて、庁内放送等により周知徹底を図るとともに、必要に応じて、管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議・打合せ等については、極力その回数、出席人数を抑制し合理化に努め、会議資料等の事前配布等、短時間で効率よく行うよう指導、徹底を図る。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

人事当局は、各部局・課・室ごとの超過勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

オ 勤務時間管理の徹底等

- ① 平成 31 年 4 月施行の働き方改革関連法に伴い、時間外勤務の上限(月 45 時間、年 360 時間等)を設定し、原則としてこれを超える時間外勤務を行わないよう、周知徹底を図る。
- ② 各部局・課・室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員を把握し、管理職からヒアリングを行い、注意を喚起するとともに必要に応じて職員に対して保健指導を行う。

以上のような取組を通じて、各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、毎年前年度を下回るように努め、5 年間で 10%の縮減を目指す。

(5) 休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できる勤務体制が重要となります。また、余暇を楽しむ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点で仕事を進めることが可能となります。このことから、年次休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職員が安心して年次休暇を取得できるよう、職場全体で休暇を取得し

やすい環境づくりに努めます。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ④ 管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季における休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇等の取得促進を図る。
- ④ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

職員に対し、子どもの看護のための特別休暇について、周知を図るとともに、子どもの看護のための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及び体制を整備する。

以上のような取組を通じて、職員の年次休暇の平均消化率を5年間で10%増加させる。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、次のような取組みを実施します。

- ① 働きやすい環境を阻害する職場における慣行等を是正するためには、管理職の意識改革が非常に重要であることから、すべての管理職に対し、意識改革のための研修を実施する。
- ② 職員の男女共同参画に対する認識及び資質の向上を図るため、研修の充実を図る。
- ③ 人事異動の際には、それまでの職務経験にとらわれることなく、職員の能力、資質、意欲等を十分にふまえた業務分担を行う。なお、女性職員においては、当該職員の異動により業務分担変更の機会があるにも関わらず、異動先において引き続き特定の業務に従事させるケースが見られることから、これを積極的に解消する。

(7) 女性職員のキャリア形成支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要があります。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとっての目標が出来上がり、キャリア形成に対する意欲の向上へと繋がります。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリア形成支援を行います。

- ① 男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行うことにより、女性職員のキャリア形成を支援する。

以上のような取組を通じて、令和7年度までに、管理的地位に占める女性の割合を15%以上にする。

(8) ハラスメントのない職場づくりの実践

職員の利益の保護及び能率の発揮できる良好な職場環境を確保するため、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント及び妊娠、出産又は介護に関するハラスメント（以下これらを「ハラスメント」と総称する。）の防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応し、働きやすい環境づくりに取り組みます。

- ① 令和2年6月に制定した「檜葉町職員のハラスメント防止等に関する

要綱」に基づき、ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講じます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員は地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することや、地域において子育てしやすい環境づくりを進めるなかでも期待されていることから、地域社会に対する貢献活動を行います。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた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組を今後も推進していきます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

子ども・子育てに関するボランティア活動ができるような職場環境を整備する。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員の専門分野を活かした指導を実施する。
- ③ 要請に応じて、小中学校に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について、必要に応じて綱紀粛正を呼びかける。
- ② 交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修を受講し、子どもを交通事故から守る意識を徹底させます。

エ 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職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 中学生等の職場体験を積極的に受け入れる。
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。
- ③ 互助会等のレクリエーション活動を実施するに当っては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
必要に応じて、家庭教育講座等を実施する。