

第2次雨竜町特定事業主行動計画(後期計画)

令和3年4月

雨竜町長

雨竜町議会

雨竜町選挙管理委員会

雨竜町監査委員

雨竜町農業委員会

雨竜町教育委員会

第1 総論

1 目的

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、育てられる環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律に基づき、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するために、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、国・地方公共団体・企業等が一体となって次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、法改正が行われ、法の有効期限が令和7年3月31日までの10年間に延長されました。

一方、女性の活躍推進に関して、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年8月「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）」が制定され、この法律においても国及び地方公共団体に行動計画を策定することが義務付けられました。

本町においても平成17年度から10年間（前期5年・後期5年）について「特定事業主行動計画」を、平成28年度から5年間を「第2次特定事業主行動計画（前期計画）」を作成し、計画の推進に取り組んできました。

この度、第2次前期計画の計画期間が終了することとなるため、第2次特定事業主行動計画（後期計画）を策定しました。次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づきながら、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、ワークライフバランスの充実に向けた職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和6年度まで、女性活躍推進法については、令和7年度

までの時限立法ですが、この特定事業主行動計画については、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

この行動計画の円滑な推進等を図るため、計画の実施状況を把握し、その結果の公表を行い、職員ニーズを踏まえながら、その後の取組みを推進するとともに、必要に応じ計画の見直し等を行います。

また、次世代育成支援対策に関する説明、情報提供等を、所属長をはじめ職員に対して行うとともに、新規採用職員に対しても制度内容の説明を行います。

また、仕事と子育ての両立のため、固定的な意識の是正や家庭よりも職場・仕事を優先する意識を解消するための啓発を行うとともに、子育てに関連する各種休暇制度等の内容が分かるよう情報提供を行います。

第2 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

- ① 特別休暇（産前・産後休暇など）の制度のほか、出産費用の給付等の経済的支援の内容について情報提供を行います。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員が希望する場合、原則として超過勤務を命じないこととします。

(2) 妻の出産に伴う休暇取得の促進

- ① 妻の出産に伴う特別休暇（配偶者出産休暇）の取得を徹底するとともに、出産後の母親の負担軽減などのため、特別休暇と併せた年次有給休暇の取得を促進します。
- ② 休暇の取得には職場の理解と協力が必要となりますので、特に所属長や同僚は、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 所属長等は、育児休業の取得期間や業務分担などの状況を勘案した上で人事担当部局と協議し、代替職員を確保するとともに、必要に応じて職員の適正配置が図られるよう育児休業取得者が安心して制度の利用ができるよう職場環境づくりに努めます。
- ② 育児休業中、所属長や同僚は、育児休業取得者の希望に応じて業務に関する資料の送付や職場の状況について情報提供を行い、安心して職場復帰ができるよう配慮します。

また、職場復帰した後、子どもの急な疾病などに対処しやすいよう、業務分担について十分に検討し、仕事と子育ての両立を職場全体でサポートできるように配慮します。

- ③ 子育ては男女が協力して行うべきという視点で職員の意識改革・意識向上を図るため、育児休業や部分休業等の制度内容や経済的支援の内容について情報提供を行い、全職員が制度の内容を十分に理解した上で、制度を利用しやすい職場環境づくりに努め、女性職員、男性職員にかかわらず育児休業取得が促進されるように努めます。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度についての情報提供を行います。
- ② 定時退庁日（ノー残業デー）を設けるなど、週に1日は定時に退庁できるよう努めます。
- ③ 超過勤務を縮減するため、計画的な業務遂行や効率的な業務分担の見直しなど業務の合理化による職場環境の整備を図ります。

所属長は超過勤務を命令する立場からも、業務の進捗状況や業務量の偏りなどを把握するとともに、超過勤務の必要性を検討した上で命令を行い、職場内の応援体制や効率的な業務見直しなどを積極的に進め、超過勤務が縮減される職場づくりに努めます。

超過勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという意識を個々の職員が強く持つことなど、超過勤務が恒常的にならないよう職場全体で取り組みます。

(5) 休暇の取得促進

- ① 年次有給休暇は、職員の疲労回復、健康の維持・増進、その他福祉向上を図る目的で利用される制度であることを職員全員が十分に理解し、年次有給休暇の計画的な使用の促進を図るため、職場環境づくりに努めます。

安心して子育てのためにも年次有給休暇が取得できるよう、職場内において相互応援ができる体制をつくります。

年次有給休暇を取得することにためらいを感じる職員や業務多忙などで年次有給休暇が取得できない職員については、業務が一段落した際に、休暇を取得する意識づけや、積極的な年次有給休暇の取得に努めます。

- ② 週休日や休日に併せた夏季休暇（3日間）・リフレッシュ休暇（2日間）の取得を促進します。
- ③ 子どもの授業参観などの学校行事や職員・家族の記念日等における年次有給休暇の取得を促進します。
- ④ 子の看護休暇等の特別休暇の内容について周知するとともに、休暇が取得しやすい職場の体制づくりに努めます。

(6) 会計年度任用職員等の仕事と家庭の両立に向けた取り組み

- ① 新たに任用される会計年度任用職員等に対して、休暇制度の周知を図ることによ

り、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援します。

- ② 所属長は、業務のバランスをよく配分し、また職場内で職員が協力し合い、支えあえる環境を築くことにより、会計年度任用職員等の休暇取得の推進に努めます。

第3 その他次世代育成支援対策に関するもの

1 子育てバリアフリー

- (1) 乳幼児を連れた来庁者が多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用ができる環境整備に努めます。
- (2) 子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 地域における子ども・子育てに関する活動への職員の積極的な参加を支援し、参加しやすい職場の環境づくりに努めます。
- (2) 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、交通事故防止の呼びかけや交通安全週間における街頭啓発等の地域活動への積極的な参加に努めます。
- (3) 地域住民などの自主的な防犯活動や少年非行防止活動などへの職員の積極的な参加を支援し、参加しやすい職場づくりに努めます。

3 女性活躍推進に関するもの

- (1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標
 - ① 令和6年度までに、女性管理職の割合を30%以上にするを目標とします。
(令和3年3月実績28.6%)
 - ② 令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合が10%以上になることを目標とします。(平成28年度～令和2年度実績0%)
 - ③ 令和6年度までに、男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇(特別休暇3日)、育児参加休暇(特別休暇5日)の取得割合を100%にするを目標とします。(平成28年度～令和2年度実績25%)
- (2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み
 - ① 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要となります。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、研修の充実化を図り、適材適所の人事配置に配慮し、当計画に掲げている目標の達成を目指します。
 - ② 家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っている現状からも、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可

欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にも有効と考えられることから、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

また、男性の育児休暇等の取得推進についても、男性の育児休業取得可能者の意向等を把握し、当計画に掲げている目標の達成を目指します。

- ③ 時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることもあります。また、共働き世帯等の増加により、今後、男性職員の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へとシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。