

海陽町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

海陽町長
海陽町議会議長
海陽町教育委員会
海陽町選挙管理委員会
海陽町監査委員会
海陽町農業委員会
海陽町固定資産評価審査委員会

海陽町特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月 1 日 策定

令和 5 年 9 月 1 日 一部改正

はじめに

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）」が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、「次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備」「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けて取り組んでいくことを目的に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

本町においては、「次世代法」に基づき、平成 18 年度に「特定事業主行動計画」を策定、平成 23 年度に「後期計画」を策定し、さらに「次世代法」の 10 年間の延長に伴い、平成 27 年度から平成 31 年度までを期間とした「海陽町特定事業主行動計画」を作成しました。

また、平成 27 年 9 月、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）が施行され、女性が職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを推進していくことになり、「次世代法」と同様に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、平成 28 年 4 月から次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体化し、さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指してきました。

そして、令和 5 年 6 月、「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について令和 7 年までに 1 週間以上の取得率を 85%、令和 12 年までに 2 週間以上の取得率を 85%に引き上げることとされました。

この度、令和 2 年度～令和 6 年度までの行動計画を策定し、引き続き取組を進めることで、出産・育児における仕事と子育ての両立、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員がライフステージに合わせて「仕事と生活の調和」のとれた職場環境づくりを目指します。

職員一人ひとりが、この計画の趣旨を理解し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

2 計画の推進体制

計画の推進にあたり、職員一人ひとりがそれぞれの立場・役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に取り組む必要があります。

計画を策定するだけでなく、計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、PDCA サイクルを確立していきます。

また、行動計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があったときは、見直し時期を待つことなく計画を見直します。

3 計画の具体的内容

I. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 既存制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、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制度について、庁内LAN等を通じて制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び健康管理の観点から、設けられている特別休暇制度の周知徹底を図り、取得しやすい環境づくりを行う。
- ② 出産費用の給付に関する支援措置の周知を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととする。
- ⑤ 子育て中の職員に対しては、職場全体で育児を応援するという雰囲気づくりに努める。

(3) 男性職員への育児支援

職員が仕事と子育ての両立を図っていくには、子育ては男女が協力して行うものとの視点に立った取り組みが重要であり、男性職員

の育児休業をはじめとする子育てに関する制度の利用促進を図ることが必要です。

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得の促進について周知し、職員が育児休業等を取得できるよう配慮します。

目 標

配偶者出産休暇（2日間）、育児参加のための休暇（5日間）の取得を希望する職員に対して100%取得できるよう努める。
（目標達成時期：令和6年度）

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ①育児休業及び部分休業制度等の周知及び資料等の情報提供。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、総務課が個別に育児休業の制度、手続きについて説明を行う。
- ③総務課より、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ④育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用。
- ⑤男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

目 標

育児休業の取得率を、女性100%、男性（1週間以上の育児休業）85%とする。
（目標達成時期：令和6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

スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員に職場の業務や状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

(6) テレワークの活用

仕事と子育ての両立支援のため、時間や場所にとらわれない「多

様な働き方の選択肢」の充実・実現に向け、情報通信技術を活用したテレワーク（在宅勤務）の推進を図る。

(7) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進に関しては、子育て中の職員のみならず全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中は、家族とのコミュニケーションだけでなく、各行事への参加、育児に伴う疲労の回復等積極的に取得することにより、心身ともリフレッシュし仕事も家庭も元気に両立できることになります。

① 年次休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革に努める。

② 子どもの看護を行うための休暇の取得促進に努める。

子育てを親が共同で行う観点から、父親である男性職員も積極的に取得するように周知し、取得可能な雰囲気の醸成を図る。

目 標

職員の平均年次休暇取得率を 50%以上（年間取得日数に換算して 10 日以上）とすることを目指します。

（目標達成時期：令和 6 年）

(8) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な超過勤務は、職員の活力を低下させ、業務に支障をきたすとともに、職員の心身の健康や社会生活に深刻な影響を及ぼします。

超過勤務を縮減するためには、職場全体はもちろんのこと、職員一人ひとりが心がけることや、長時間労働よりも短時間で成果を上げることがを評価する組織の風土を醸成する必要があります。

① 深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

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時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

② 超過勤務を縮減する意識啓発

所属長は、課員の勤務状況を常に把握し、業務分担に格差が生じないように調整を行うなど適正な進行管理をし、職員が定時で業務を終了させることができるよう努める。また超過勤務を命令する際は、職員の健康状態や家庭の状況に配慮する。

③業務の見直し

新規業務等が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務の重要度や緊急性を精査し、重要度又は緊急性の低い業務については廃止する。

④ノー残業デーの徹底

ノー残業デー（一斉定時退庁日）を設定し、庁内メール等による注意喚起を図る。さらに、所属長等が定時退庁を率先して行うとともに、職員に対して定時退庁するよう周知徹底を図る。

⑤多様化する住民ニーズに弾力的に対応できる組織づくり

住民に分かりやすく、多様なニーズに対応できる横の連携のとれた効率的で機能的な組織づくりを進める。また不当要求等には、組織として毅然とした対応をとり、対応時間削減と対応によるストレス軽減を図る。

(9) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況等に応じた配慮を行います。

(10) 職場優先の環境等の是正

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう意識啓発に努めます。

Ⅱ. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 町の施設での子育てバリアフリー推進

子育て中の方々の社会参加を支援するため、町実施の事業への参加や、子どもをつれた人が気兼ねなく来庁できる環境をつくるとともに、職員は親切で丁寧な対応を心がけます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。

地域住民が安心して子どもを生み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員が地域の一員として子どもの健全育成

のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力できるよう支援します。

Ⅲ. 女性の活躍推進法に関するもの

(1) 職員採用

職員採用について、人物本位の選考により、性別にかかわらず意欲と能力のある職員の採用を行います。

目 標

令和2年度から令和6年度までの新規採用職員の女性比率を50%となるよう努める。

(2) 女性の管理職員を増やす取り組み

多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。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適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

目 標

女性管理職員の割合を20%以上となるよう努める。

(3) ハラスメントのない職場づくり

誰もが安心して働き続けられるよう、ハラスメントのない環境づくりに取り組みます。ハラスメント苦情相談窓口の設置を継続するとともに、相談があった場合、すみやかに事実確認し、迅速かつ適切に対応します。