

## 【次世代育成支援対策並びに女性職員の活躍の推進に関する行動計画】

# 五城目町特定事業主行動計画

平成18年3月30日

改定 平成22年4月 1日

改定 平成27年4月 1日

改定 平成28年4月 1日

改定 令和 3年4月 1日

五城目町長

五城目町教育委員会

五城目町議会

五城目町監査委員

五城目町選挙管理委員会

五城目町農業委員会

五城目町消防長

五城目町水道事業管理者

## 1. 計画策定の背景と目的

わが国においては急速な少子化の進行により、労働力供給の減少や労働生産性の伸び悩み等による経済成長率の低下のおそれや、高齢化の進行による社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、基礎的な住民サービスの提供が困難になるといった社会面での影響もあるなど、今後のわが国の経済・社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、平成17年度から平成26年度までの10年間、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が子育て支援に取り組みました。

五城目町も、行政機関としての立場から「五城目町次世代育成支援行動計画～子育ての夢を育み、元気っこの夢をつなぐ町づくり～」を策定し取り組むとともに、事業主の立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成に関しても様々な役割を果たしてきました。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現には至っておらず、今後次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があ

るとして、次世代育成支援対策法が10年間延長され、平成27年度以降の次世代育成支援対策の取組について特定事業主行動計画についてもその策定(改定)が求められております。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が国会で成立し、女性の個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための策定が求められております。

現在の厳しい財政状況や限られた人材の下で、これに応じ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なことと考えます。

これらのことから、本町の実情を踏まえつつ、更に一層の、職員の仕事と子育ての両立を図られるよう必要な職場環境の整備、その他の次世代育成支援対策の実施と、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645号。以下「女性活躍推進法」という。)第15条に基づき、五城目町長等が策定する特定事業主行動計画です。

## 2. 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度の10年間の時限立法を10年延長して期間を平成37年3月31日までとしており、女性活躍推進法は平成28年4月からの施行としていることから、平成28年度から令和2年度までを特定事業主行動計画の前半の計画期間としていました。

この計画は後半であり、令和3年度から令和7年度までを期間とします。

## 3. 計画の推進体制

次世代育成支援対策、女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、職員に本行動計画の内容を周知します。また、社会情勢の変化や職員のニーズに対応するため、必要に応じて見直しを行うものとします。

### 1. 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後の配慮

- ① 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の制度(産前8週・産後8週)について、周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、情報提供を行います。
- ③ 各職場においては、妊娠中の職員の健康や身体の安全に対し、特に配慮します。
- ④ 健康診査及び保健指導のための場合は、職務専念を免除します。
- ⑤ 所属長は、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

しないこととするとともに、必要に応じて業務軽減、通勤緩和等に努めることとします。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進

- ① 全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

<育児休暇取得状況（令和2年度）と目標値>

		取得可能職員	取得職員	取得率
現状	男	3人	0人	0%
	女	1人	1人	100%
目標	男			5%
	女			100%

- ① 育児休業等の資料の各課等への通知・配布及び研修等における制度の説明を通じ、育児休業制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

また、男性職員には、特にその取得を促すとともに、取得しやすいよう職場の意識改革や環境づくりに努めます。

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 職員から産前休暇取得の申請があったときは、各職場において業務分担の見直しを行うとともに、業務遂行の工夫等を行い、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成に努めます。
- ④ 人事担当課は、定期的に育児休業等の制度についての情報提供を行い、職場における制度趣旨の普及に努めます。
- ⑤ 任命権者等は、育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰ができるよう支援を行います。

所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の情報紙や通信等の情報提供を行うなど、職場復帰に向けての環境づくりに努めます。

#### (4) 超過勤務の縮減

<時間外手当支給額の現状（令和2年度）と目標値>

	職員1人当たり時間外手当支給額	%
現状	170,801円	
目標	165,676円	-3

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による加重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものであります。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による業務量の見直し、係を超えた応援態勢等の職場環境の整備を図る必要があります。

- ① 小学校就学始期に達するまでの子ども及び小学校に就学している子のある職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知を図ります。
- ② 週1回以上の定時退庁日を設定し、課長会議や庁内放送等を利用して職員への周知を図ります。
- ③ 新たに事業や行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について、十分検討のうえ実施します。また、既存の事務・事業の実施方法との関係を整理し、効果的に執行するよう配慮することで、事務の簡素・合理化を進めます。  
事務の簡素合理化の推進により効果的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努めます。
- ④ 安易に超過勤務が行われることのないように、管理職を始めとして職場全体で超過勤務の縮減の重要性についての意識啓発等の取組を行います。
- ⑤ 職員の勤務状況の把握など、勤務時間管理の徹底を図ります。

#### (5) 年次休暇の取得の促進

<年次休暇取得の現状（令和2年度）と目標値>

	一般職1人当たり平均取得日数	消化率
現状	10.8日	27.4%
目標		30%

- ① 個々の職員は、年間の年次休暇取得日数を設定し、その達成に努めます。各課等においては、業務配分の見直しや職場内の応援体制の確立などによって、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

- ② 子どもの予防接種日や授業参観日等学校行事、家族の記念日等における計画的な年次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と合わせた休暇の取得など連続休暇の取得促進を併せて図ります。

- ③ 子どもの看護のための特別休暇制度を周知し、各職場において、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

<子供の看護のための取得率（令和2年度）と目標値>

取得率	0%
目標	30%

- (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

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、職員全員を対象に情報提供や研修を通じて意識啓発を行います。

- (7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## 2. その他の次世代育成支援に関する事項

- (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、親切的な応接対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域における子ども・子育てに関する活動に対して、職員の積極的な参加を支援します。子どもの参加する学習会等の行事において、要請がある場合は、職員が専門分野を生かした指導を実施します。

また、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、地域の一員としての子どもの健全育成活動、防犯活動、非行防止活動などの地域貢献活動への積極的な参加を促します。

【 おわりに 】

この計画を実効性のあるものにするために、職員への周知徹底を図るとともに毎年度において、その取り組みの結果をまとめ、それについてのフォローアップを実施しながら、次年度への計画策定に活かしていきます。

そして、この計画を実施することによって、地域社会の次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境づくりに寄与できるよう、願っております。