

津和野町
特定事業主行動計画

令和2年4月
津和野町

津和野特定事業主行動計画 目次

1. 目的.....	1
2. 計画期間.....	1
3. 計画の推進について.....	1
4. 具体的な内容と目標について.....	2
[1]職員の勤務環境に関する事項について.....	2
(1) 妊娠中及び出産後に関する配慮について.....	2
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進について.....	2
(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について.....	2
(4) 超過勤務の縮減について.....	4
(5) 休暇の取得の促進について.....	5
(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組みについて.....	6
(7) 人事異動における配慮について.....	6
[2]その他の次世代育成支援対策に関する事項について.....	6
(1) 子育てバリアフリーについて.....	6
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援について.....	7
(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援について.....	7
[3]その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項について...	7
(1) 女性の採用について.....	7
(2) 会計年度任用職員等について.....	7

1. 目的

次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育てることができる社会の形成を目的とした、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月16日に公布されました。

この法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、ひとつの事業主の立場から、自らの職員の子供たちの育成に取り組んでいくことが定められました。

さらに近年、自らの意思によって職業生活を営み、または、営もうとする女性が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、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る豊かで活力のある社会を実現するために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に成立しました。

津和野町は、次世代育成支援対策推進法及び、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、津和野町の職員を対象に「津和野町特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育てに対する意識を高め、子育てをする職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、女性が活躍できる職場の環境整備に取り組みます。

昨今の地方分権の進展や行政に対する住民ニーズは年々増大し、かつ、複雑・高度化していますが、税収の伸び悩みや地方交付税の大幅な削減等により本町は非常に厳しい財政状況にあり、また、限られた人材でこれに对应していくことは決して容易ではありません。この計画を通じた取り組みが、ひいては本町の子育て環境の改善や女性が活躍できる社会の実現に資することを願っています。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法ですが、法律の一部が改正され、10年間の延長が決定（平成27年4月～令和7年3月まで）されました。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年4月から令和8年3月までの時限法です。本町では、前計画期間（平成27年4月1日～令和2年3月31日）の終了により、本計画の期間を令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3. 計画の推進について

この行動計画を策定するにあたって、本計画の実施状況や職員からのニーズなどを踏まえ、子育て支援に対する職員の意識改革と組織全体で継続的に女性職員の活

躍を推進できる職場の環境整備を促進するため、次のとおり計画を推進します。

- 1) 年度ごとに、計画の実施結果について、担当部局を中心に検討を行います。また、あわせて職員からの要望等を踏まえて、随時、計画の見直しを行います。
- 2) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進対策に関する研修会や庁内グループウェア等を通じて、職員への情報提供を行います。

4. 具体的な内容と目標について

[1] 職員の勤務環境に関する事項について

(1) 妊娠中及び出産後に関する配慮について

妊娠中や出産後の母子の健康を確保するため、次の取り組みを行いません。

- 1) 母性保護及び母性健康管理上設けられている特別休暇等の制度について、周知を図ります。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しを行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 3) 妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととします。

＜実施期間：令和2年度から＞

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進について

子どもの出生時に、父親として配偶者をサポートすることから育児の第一歩が始まります。父親となる男性職員が育児の喜びを実感し、これから始まる育児のスタート台に立つ意味でも、特別休暇（職員の妻が出産する場合の特別休暇3日以内、職員の妻が出産する場合の子の養育のための特別休暇5日以内）の取得を促進します。

＜実施期間：令和2年度から＞

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいきます。また、今後、男性職員の育児休業の取得が図れるよう努めます。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- 1) 育児休業等の取得手続や制度について、研修等を実施することにより、周

知を図ります。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行い、職員の意向を踏まえたうえで、育児休業等の取得を勧めることとします。

＜実施期間：令和2年度から＞

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- 1) 男性職員については、職員研修の場等様々な機会を通じて職員の意識啓発を図り、子育てを行う職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 育児休業を取得する際に、職員にとっては「業務に支障がでること」への不安があることから、育児休業の取得の申し出があった場合には、当該部署において、業務の分担等の見直しを行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 3) 育児休業等の趣旨・内容や職場全体で子育てを行う職員を支援することの重要性について理解を深め、職員が育児休業等を利用しやすい職場づくりに努めます。

＜実施期間：令和2年度から＞

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 1) 育児休業を取得中の職員に対しては、職場の雰囲気や状況を把握してもらい、安心して休業できるよう、休業期間中の職場の情報提供を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 育児休業から復帰直後の職員が、フルタイム勤務が困難な場合は、部分休業や育児時間休暇制度の利用等により、段階的な職場復帰ができるよう配慮します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 3) 育児休業からの復帰する際には、職員が不安を抱くことなく安心して職場に溶け込めるよう、休業期間中の制度改正等について、研修等を実施します。

＜実施期間：令和2年度から＞

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、任期付採用や臨時的任用制度等による適切な代替要員の確保を図ります。

＜実施期間：令和2年度から＞

カ その他

職員から出された育児休業等に関する要望事項について、将来的に実施可能かどうか等の検討を行います。

＜実施期間：令和２年度から＞

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率を

男 性 １０％

女 性 １００％ とします。

(４) 超過勤務の縮減について

長時間労働は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を困難なものにしています。深夜勤務や超過勤務の制限措置等について周知し、弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努めます。

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を制限する制度について、全職員に周知徹底を図ります。

＜実施期間：令和２年度から＞

イ 一斉定時退庁日等の実施

１) ノー残業デー（水・木曜日）を徹底するため、庁内放送等により注意喚起を行うとともに、管理職員による定時退庁の率先喚起を行います。

＜実施期間：令和２年度から＞

２) 定時退庁ができない職員が多い部署について、人事当局が把握をし、管理職員への指導の徹底を図ります。

＜実施期間：令和２年度から＞

ウ 事務の簡素合理化の推進

１) 事務の簡素合理化を推進するため、各部署において業務処理計画を作成し、効率的な事務遂行を図ります。

＜実施期間：令和２年度から＞

２) 行事等については、必要性等を十分検討した上で廃止できるものは廃止する等、整理を図ります。

＜実施期間：令和２年度から＞

３) 庁内グループウェアを最大限利用し、会議・打合せ等の省力化を推進します。

＜実施期間：令和２年度から＞

４) 事務処理の迅速化のため。各部署において恒常的業務の事務処理マニュアルの作成を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 1) 特別の事由に該当する場合を除き、超過勤務の上限時間の目安を、1日3時間、1月40時間、1年320時間とします。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 部署ごとの超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

オ その他

- 1) 超過勤務の多い職員に対しては、健康相談等を促すなど、健康面においての配慮を充実します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 国では、小学校就学前の子供を持つ職員等を対象として、早出、遅出の時差出勤制度が導入されていますが、今後、県等の動向を踏まえ、導入についての検討を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限時間の目安320時間以内の達成に努めます。

(5) 休暇の取得の促進について

子育て中の職員だけでなく、全職員が計画的に休暇を取得できる体制づくりのため、以下の取り組みを行います。

ア 年次有給休暇等の取得の促進

- 1) 職員の健康の維持・増進、家庭・地域生活の充実のため、国民の祝日や夏季休暇にあわせた連続休暇の取得促進など、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 子どもの入学式や卒業式、授業参観日等学校行事の出席、職員やその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日などにおいて、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 3) 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。

＜実施期間：令和2年度から＞

イ 子どもの看護を行なう等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、取得できる雰囲気

の醸成を図ります。

＜実施期間：令和2年度から＞

◎ 以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年次有給休暇が対前年度比で10%増加することを目標とします。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組みについて

男性職員、女性職員ともにお互いの能力が発揮できるよう、固定的な役割分担意識の解消に努めます。

1) 各年齢層の職員に対して、研修を通じて意識啓発を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

2) セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。

＜実施期間：令和2年度から＞

3) 女性の管理・監督職に対して、相談体制の整備を行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

4) 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。

＜実施期間：令和2年度から＞

◎ 以上のような取り組みを通じて、管理的な地位にある職員に占める女性職員の割合を10%以上にすることを目標とします。

(7) 人事異動における配慮について

勤務地が変わるような異動を命ずる場合は、当該職員の子育ての状況等に十分配慮した異動を心がけます。

＜実施期間：令和2年度から＞

[2] その他の次世代育成支援対策に関する事項について

(1) 子育てバリアフリーについて

1) 乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、乳幼児が利用しやすいトイレやベビーベット等の設置を検討します。

＜実施期間：令和2年度から＞

2) 子どもを連れた人が気軽に来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面で

のバリアフリーの取り組みを行います。

＜実施期間：令和2年度から＞

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援について

- 1) スポーツ等色々な分野において、子どもや子育てに関する活動への職員の参加を積極的に支援します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 小学校等に職員を派遣し、専門分野を活かした「出前講座」等を要請に基づいて実施します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 3) 子どもが参加する地域の活動に施設等を提供します。

＜実施期間：令和2年度から＞

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援について

- 1) 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

＜実施期間：令和2年度から＞

- 2) 公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への綱紀粛正を呼びかけます。

＜実施期間：令和2年度から＞

[3] その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項について

(1) 女性の採用について

- 1) 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で周知します。

＜実施期間：令和2年度から＞

(2) 会計年度任用職員等について

- 1) 会計年度任用職員等について、必要な業務研修等を実施します。

＜実施期間：令和2年度から＞