

第2次
特定事業主行動計画
後期計画



まんのう町

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進めるため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受け、平成19年から、職員を対象に「まんのう町特定事業主行動計画」を作成し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきました。

国においても、平成27年3月に法の有効期限が到達し、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取り組みを促進するため法の一部改正が行われました。

当町においても、今後より一層の職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と「職員誰もが働きやすい職場づくり」を目指して、これまでの内容を見直し、今後5か年を後期計画期間とした新たな行動計画を策定しました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。今回、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緒に策定し、今後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いきます。

令和3年3月

まんのう町長

まんのう町議会議長

まんのう町選挙管理委員会

まんのう町農業委員会

まんのう町代表監査委員

まんのう町教育委員会

1 目的

次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)及び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)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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日の5年間を計画期間とする。

※次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日までとなっているが、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、令和8年3月31日までを計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、本行動計画の周知徹底を図る。
- (4) 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図る。

4 具体的な内容

I 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の観点から設けられている特別休暇等についての制度を周知する。
 - ・ 該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図る。
- (2) 子どもの出生時等における男性職員の休暇の取得の促進
 - ・ 「配偶者の出産時における男性職員の特別休暇等」を促進する。
 - ・ 配偶者の出産時には、男性職員が年次休暇を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように、担当部署において配慮を行う。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - ・ 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図る。

- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ・ 課長会の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させるとともに、職場の意識改革を行い、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを行う。
- ・ 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ・ 育児休業中及び復帰時の所属については、原則として育児休業取得以前と同じとする。
- ・ 配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業が取得できる事を周知し、取得促進する。

(4) 超過勤務の縮減

- ・ 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周知徹底を図る。
- ・ 定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、館内放送及びインフォメーション等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ・ 人事当局は、各部署の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、超過勤務の多い職場については、業務改善報告書を提出させるとともに、必要であれば人事当局によるヒアリングを行う。（働き方改革関連法： 上限 月 45 時間、年 360 時間）

(5) 休暇の取得の促進

- ・ 課長会の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。（働き方改革関連法：年間 5 日以上有給休暇の取得義務）
- ・ 連続休暇が取得しやすくなるよう、ゴールデンウィークやお盆期間における会議や出張などを自粛を行う。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、取得できる雰囲気醸成を図る。

(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是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ・ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

(7) セクシャルハラスメント等の対策の整備

- ・ セクシャルハラスメントなどのハラスメントに関する研修を実施し、職場内での理解の定着を図る。

- ・ ハラスメントに関する相談に、適宜に対応できる体制づくりに配慮する。

II 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、女性職員の活躍推進を実施していくため、庁内横断的な推進体制の整備を図る。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力あるまんのう町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進める。

(1) 女性職員の登用及び採用

- ・ 女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努める。

(2) 柔軟な人事管理

- ・ 女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかける。
- ・ 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であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮するよう努める。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

- ・ 育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進める。

III その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ・ 乳幼児と一緒に安心して利用しやすい環境を整備する。
- ・ 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推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 子どもが参加する地域の活動等へ職員の積極的な参加を促進する。
- ・ 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について網紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ・ 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

- ・ 職員のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・ 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。

IV 取組み目標

- 男性職員の出産休暇の取得率 100%（令和7年度）
- 職員の育児休暇の取得率 男性10%以上 女性100%（令和7年度）
- 職員の年次有給休暇年間平均取得日数 10日以上（令和7年度）
- 管理職の女性職員の割合 25%以上（令和7年度）
- 年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合 0%（令和7年度）
- 採用者の女性の割合 50%程度