

美波町特定事業主行動計画

令和2年4月

美 波 町

第1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。この法律では、次世代育成支援対策の取組の1つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされています。

本町においてもこの目標が達成できるよう、働く職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、職場ぐるみで支援・協力する環境整備に努めてきたところです。

しかしながら、現在、依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、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ります。このため、法の有効期限が10年間延長され、対策の推進・強化が図られることとなり、本町においても、職員の育児や、仕事と家庭の両立及び働き方の見直しによる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等を推進するために、平成27年度から始まる「美波町特定事業主行動計画」を策定。また、平成28年には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等の特定事業主は、子育て中の職員だけでなく全職員が、職業生活及び家庭生活を円滑かつ継続的に両立し、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれる職場環境作りを目的とした次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することが義務付けられことに伴う改正を行いました。

令和2年3月をもって前期の計画期間が満了することから、引き続き次世代育成支援対策等を推進するため、前期の行動計画を見直し、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく二つの行動計画を一体化した「美波町特定事業主行動計画」を策定します。

第2 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

※次世代育成法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成26年の法改正により10年間延長されました。

本町では、この平成27年度からの10年を「美波町特定事業主行動計画期間」として設定し、平成31年度までの5年間を前期の計画期間、令和2年度から令和6年度までの5年間を後期の計画期間とします。

第3 計画の推進にあたって

本計画の推進にあたっては、今後も、以下の体制により本計画の推進を図っていきます。

- ① 計画の円滑な推進に向けて美波町全体で取り組んでいくために、庁内 LAN 等を利用して、本計画を全職員に周知徹底に努めます。
- ② 次世代育成支援に関する既存の諸制度に関する啓発資料を作成・配布するなど情報の提供をして、職

員に周知徹底を図ります

- ③ 社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図ります。
- ④ 本計画は本町各任命機関に所属する職員及び県費負担教職員を対象にしています。そのため、勤務形態や取扱い業務に各々差違はありますが、各任命権者及び所属長（以下「任命権者等」という。）は、職場の状況に応じた推進・実施に努めます。

第4 計画の周知

本計画については、全ての職員が知りうるように庁内LANや共有フォルダへの掲載等適切な方法により周知するとともに、対策に関する職員研修の実施や情報提供等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

第5 計画の公表

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページで毎年公表します。

第6 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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制度の制度について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課等において業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の申出により、時間外勤務を命じないよう周知をします。
- ④ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における配偶者出産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。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

目標	配偶者出産休暇の取得を希望する職員に対して100%取得できるよう務めます。（目標達成時期：令和6年度）
----	---

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 男性も育児休業、育児短時間勤務などを取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。
- ② 育児休業等の制度の趣旨及び内容や育児休業期間中の育児休業手当金等の支援措置について、周知を図ります。
- ③ 出産を予定している職員等の希望により、育児休業経験者に協力を求め、育児休業等を実際に取得した職員の体験談や育児休業のメリット等を聞けるよう、相談日を設定します。
- ④ 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ⑤ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。
- ⑥ 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、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ります。

目標	育児休業の取得を希望する職員（男性・女性とも）に対して 100%取得できるように務めます。（目標達成時期：令和6年度）
----	---

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は本来、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認識を深め、より一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。

- ① 小学校修学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- ② 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等により注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。
- ④ 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう時間外勤務の上限時間に対する認識の徹底を含め、意識啓発等の取組を行います。
- ⑤ 管理職員を含む全ての職員の時間外勤務時間を把握するとともに実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

目標	各職員の時間外勤務時間数について、目標とする制限時間（年間360時間以内）の達成に努めます。
----	--

(5) 休暇の取得の促進

- ① 連絡調整会議等の場において、定期的に年次休暇の取得促進を喚起し、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備に努めます。

また、所属長は、職場の業務予定の職員への早期周知を図るよう努め、また事務処理において相互応援体制を整備することにより、職員が年5日は確実に年次休暇を取得できるよう努めるとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。

- ② ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等の取得の推進を図ります。
- ③ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を推進します。

目標	職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数年間15日を目指します。
----	---------------------------------

(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、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

- ① 家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。
- ② 男女共同参画についての研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努めます。
- ③ 業務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に対応できる窓口や体制づくりに配慮します。また、セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

2 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

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用しやすい環境を整備します。
- ② 子ども連れの人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応とソフト面のバリアフリーの取組を推進します

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 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、可能な範囲で公共施設の敷地や施設の提供に努めます。
- 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、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけ等を実施します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

地域や学校のレクリエーション活動等に、職員が家族と一緒に参加できるよう配慮するとともに、共

済組合の施設利用補助券の利用を促進し、子どもとのふれあいを支援します。

3 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員の登用及び採用

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績 (人)

区 分		H29 年度		H30 年度		H31 年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般 事務職	男	9	1	7	1	5	1	21	3
	女	10	1	2	1	5	2	17	4
保育士	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	4	2	5	2	2	2	11	6
保健師	男								
	女								
病院 部門	男			6	2	0	0	6	2
	女			0	0	1	1	1	1

●職員の女性の割合 (平成 31 年 4 月 1 日現在) (人)

区分	全職員数	うち女性	女性職員比率 (%)
計	174	99	56.9

●管理職にある職員に占める女性割合 (全部局) (単位：人、%)

	29 年度	30 年度	31 年度
全管理職数	37	37	36
女性管理職数	17	17	17
女性の割合	45.9%	45.9%	47.2%

職員の採用については、公正平等な職員の採用を実施しています。一般事務職は、年度によって受験者の男女比は異なるものの、全体的に男女比はないと考えられます。保育士、病院部門は女性の多い職場であり、女性採用比率は高くなっています。

- ① 公務に期待される能力を有する多くの人材について、女性職員を含めて幅広く採用できるよう、積極的な広報活動を実施し、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な職員の採用に努めます。
- ② 知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取組ます。
- ③ 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ます。

目標	管理職員に占める女性職員の割合 30%以上の維持に努めます。
----	--------------------------------

(2) 柔軟な人事管理

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、人事配置に配慮します。

- ① 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機会の付与に努めます。
- ② 女性職員の職域拡大による多様な職務機会の付与、若手女性職員や子育て期を終えた女性職員等への積極的・計画的な職務機会の付与等を通じ、若手職員のキャリア形成を支援します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、全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ます。