

太良町特定事業主行動計画

令和3年3月

太 良 町

太 良 町 議 会

太良町教育委員会

太良町農業委員会

太良町特定事業主行動計画

～女性職員の職場における活躍～

I 目的

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭や地域など社会全体が、子育ての意義についての理解を深め、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行わなければなりません。

この次世代育成支援対策の基本理念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つつ、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を確保でき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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した。

II 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合は、令和3年度から実施し、数値目標は、令和7年度の達成目標とする。

III 計画の推進体制

- 1 次世代育成支援対策に関する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を設置し、担当者を配置します。
- 3 啓発資料の作成・配布などにより、行動計画の周知を図る。
- 4 職員が過度な負担にならないよう全体のバランスを考慮しながら適正な配置に努める。
- 5 各部署において、行動計画の実施状況の点検を定期的実施し、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には見直しを行う。

また、各年度の計画の実施状況や、計画の見直しを行った場合はその内容を、速やかに公表する。

IV 具体的な内容

1 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

- ① 総務課長は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について周知徹底を図る。
- ② 総務課長は、出産費用の給付等経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠がわかったらできるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の5ヵ月前までに）所属長へ申し出をし、所属長は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 所属長は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 所属長は、配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のための休暇を取得できるよう配慮する。
- ② 所属長は、配偶者の出産の日の前後1週間の間に5日間以上の休暇（特別休暇：出産補助休暇2日及び年休3日以上）を取得できるよう配慮する。
- ③ 総務課長は、子どもの出生時における父親の休暇の取得状況を把握し、連続休暇の取得促進の周知徹底を図る。

このような取り組みにより、

- ・配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇（5日間）及び子どもの出生時における父親の特別休暇（2日間）の取得率を

令和7年度までに 100%とする。

・子どもの出生時における父親の年次休暇（3日間）の取得率を

令和7年度までに 50%とする。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の徹底

- ① 総務課長は、育児休業等及び経済的な支援等に関する資料を各課に通知し、制度の周知を図るとともに、特に、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 総務課長及び所属長は、妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長は、育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、業務分担の見直しを行う。
- ② 庁内連絡会議、課内会議等の場において、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。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 総務課長は、育児休業中の職員の健康不安に関する相談に応じる。
- ② 所属長は、復職時における研修等を実施する。

エ 産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用

産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、代替要員として臨時的任用職員の活用を図る。

このような取り組みを通じて、育児休業の取得者・率を令和7年度までに

男性職員 10% 女性職員 100% とする。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもとより、すべての職員に共通した課題であるが、特に、子育て支援の観点から、超過勤務の縮減は不可欠である。

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制度の周知

総務課長は、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。

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 総務課長は、定時退庁日（例：毎週水曜日）を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長は、定時退庁の率先垂範を行う。

② 総務課長は、定時退庁ができない職員が多い課を定期的に把握し、所属長への指導の徹底を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発

① 所属長は、超過勤務の上限、1年につき年間360時間を目安として、超過勤務の目安の設定を行い、超過勤務縮減の徹底を図る。

② 総務課長は、各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

エ 所属長の責務

① 職員の超過勤務について、所属長は業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、真に必要な時間数を事前に命令することを徹底する。

② 所属長は、職員の業務の進捗状況を十分把握し、目安時間を基本に超過勤務の適正な管理を行う。

このような取り組みを通じて、職員の1年間の超過勤務時間数について、

令和7年度までに

上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

休暇が取りづらいということは、すべての職員の悩みであるが、特に、子育て中の職員やこの看護を行う上では、切実な悩みである。

子育てを支援する観点からも休暇の取得ができる環境の整備は不可欠である。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 所属長は、部下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する。
- ② 総務課長は、取得状況を把握し、取得率が低い課の課長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 各部署において、業務の年間計画を作成し、職員にその計画を周知するとともに、休暇計画表を作成し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 所属長は、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。

イ 連続休暇等の取得の促進

所属長及び職員は、業務の効率化を図り、次のような時に特別休暇や年次休暇を積極的に取得できるよう、その促進を図る。

- ① 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次休暇の取得（「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の活用）
- ② 国民の祝日や特別休暇と組み合わせた年次休暇の取得（ゴールデンウィーク、子どもの夏休み）
- ③ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動に参加する年次休暇の取得
- ④ 子どもの予防接種実施日や健康審査のための年次休暇の取得

⑤ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得

このような取り組みを通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合を

令和7年度 70%（平均14日）とする。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

総務課長は、この制度を周知し、所属長は、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう、職場全体で支援していく。

(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

① 総務課長は、職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、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。

② 総務課長は、セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

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の促進

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながらベビーベッドや授乳室の設置等の拡大を図る。

② 所属長は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧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推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

① 施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努める。

② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導

を実施する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

所属長は、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

職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努める。

(4) 不妊治療を受ける職員への支援

所属長は、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図るよう努める。

3 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用割合

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、ホームページ等で広報する。

(2) 管理職の女性割合

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、7.7%以上とする。

(3) 各役職段階の職員の女性割合

令和7年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和2年度の実績（14.6%）以上にする。

V おわりに

前回の計画に引き続き、この特定事業主行動計画を実施することによって、「子育て

をしやすい職場環境づくり」の重要性を認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待する。

さらに、女性活躍推進法に基づき今回追加した行動計画により女性職員の個性と能力が十分に発揮されることを目指し、女性職員の職場における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。