

大刀洗町特定事業主行動計画

大刀洗町

大刀洗町議会

大刀洗町農業委員会

大刀洗町教育委員会

令和3年4月

目次

I	総論	・・・・・・・・ 1
1	はじめに	
2	計画期間	
3	計画の推進体制	
4	計画の対象職員	
II	取組の具体的な内容	・・ 2～9
1	妊娠中及び出産後における配慮	・・・・・・・・ 2
2	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	・・・・・・・・ 3
3	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・・・・・・・・ 4
4	時間外勤務の縮減	・・・・・・・・ 5
5	休暇の取得の促進	・・・・・・・・ 7
6	不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	・・・・・・・・ 8
7	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	・・・・・・・・ 8
8	子育てバリアフリー	・・・・・・・・ 8
9	その他の次世代育成支援対策に関する事項	・・・・・・・・ 8
10	女性の活躍推進に向けた取組	・・・・・・・・ 9

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化等を踏まえ、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を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年に「大刀洗町特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「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)が制定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。こうしたことから、平成28年度に改めて「大刀洗町特定事業主行動計画」を策定し、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、取組を行ってきました。

この度、令和3年度から5年間を計画期間とする大刀洗町特定事業主行動計画を策定し、引き続き取組を進めることで、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が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)」のとれた職場環境づくりを目指します。

2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」については、法改正により令和6年度まで有効期限が延長され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」については、令和7年度までの時限立法であることから、本計画については、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ます。

3 計画の推進体制

本計画を推進するために、年度ごとに計画の現状を把握し、本計画の達成度を検証するとともに、対策や計画の見直しを行います。

また、啓発資料の作成や配付、庁内グループウェアへの掲載等により、職員へ計画内容の周知や情報提供を行います。

4 計画の対象職員

本計画は、町長部局、議会事務局、農業委員会及び教育委員会で働くすべての常勤の職員のほか、会計年度任用職員等についても、適用される休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

II 取組の具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

次世代育成のためには、子育てを行う職員だけでなく職場やその他の職員に制度内容や趣旨が十分理解されなければなりません。そのための情報提供を積極的に行い、周知を図ります。

- (1) 妊娠中の職員に対しては、本人の申請により、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととします。
- (2) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度について周知し、取得の促進を図ります。

特別休暇	
産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が、出産の日までの申し出た期間取得できる休暇
産後休暇	女性職員が出産した場合、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間に付与される休暇
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合、2日の範囲内で必要と認められる期間取得できる休暇
職務に専念する義務の免除	
妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠満23週までは4週間に1回 妊娠満24週から35週までは2週間に1回 妊娠満36週から出産までは1週間に1回 産後1年まではその間に1回 上記の期間で必要と認められる時間に限る。 （医師等の特別の指示があつた場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）	
妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、勤務時間の始め又は終わりに、1日1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要な時間に限る。	
妊娠中の女性職員が、母体又は胎児の健康保持のため、休息又は補食を必要とする場合に、勤務時間の途中においてその都度必要な時間に限る。	
妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、妊娠に起因する障がいにより勤務することが困難であると認められる場合に、14日を超えない範囲内で必要な日数に限る。	
妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、妊娠に起因する障がいにより正規の勤務時間の一部について勤務することが困難であると認められる場合	

- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- (4) 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知を図ります。
- (5) 産前産後休暇を取得する職員に、職場での休暇期間中の文書や書類を必要に応じて送付します。また、職場の情報を定期的に提供し、職場の状況を把握できるようにします。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子育て目的の休暇等について周知し、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に努めます。

配偶者出産休暇	職員が、妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産に伴い、出産に係る入院等の日から出産後2週間を経過する日までの間において2日の範囲内の期間で、1日単位または1時間単位で取得できる休暇
育児参加休暇	職員が、妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産に伴い、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する場合で、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの間において5日の範囲内の期間で、1日単位または1時間単位で取得できる休暇

<統計データ>

子育て目的の休暇を取得した男性職員数

	配偶者出産休暇	育児参加休暇	対象職員数
平成29年度	1人	0人	1人
平成30年度	2人	0人	2人
令和元年度	1人	0人	1人

【目標】

配偶者出産休暇取得者の率 100%
 育児参加休暇取得者の率 50%

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業等に関する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の促進を図ります。

育児時間休暇 (特別休暇)	生後1年6月に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合で、1日2回それぞれ30分以内の時間で取得できる休暇。60分の一括取得も可能。
育児休業	職員が生後3年に達しない子を養育する場合で、職員が請求する期間で取得(延長は特別の事情がある場合を除き1回のみ)ができる休業。ただし、この期間は無給。
部分休業	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部について勤務しない場合で、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間まで(30分単位)取得できる休業。ただし、取得した時間は無給。

ア 育児休業中の経済的支援措置などについて周知を図ります。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、必要な手続や制度の説明を行います。

(2) 育児休業等を取得しやすい職場づくりに努めます。

ア 職員が安心して育児休業等を取得できるように、所属において業務のマニュアル化や情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

イ 育児休業等の取得の申出があった場合、所属において業務分担の見直しを行うなどにより、安心して育児休業などを取得できるような支援を行います。

ウ 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います。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

ア 育児休業を取得する職員に、職場での休暇期間中の文書や書類を必要に応じて送付します。また、職場の情報を定期的に提供し、職場の状況を把握できるようにします。

イ 復帰する職員は、相当期間職場を離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事の家庭の両立を図る上でもっとも大変な時期であるとの認識を職場全体で持ち、サポートしていくよう、特に管理職員が強いリーダーシップを発揮するよう努めます。

(4) 育児休業の取得に伴い、業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生ずることが想定される場合は、会計年度任用職員の任用などによる適切な代替要員の確保を図ります。

<統計データ>

育児休業を取得した職員数

		育児休業取得者数						対象者数
		～6月	～1年	～1年半	～2年	～3年	合計	
H29	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人
	女性	0人	3人	0人	0人	0人	3人	3人
H30	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人
	女性	0人	1人	1人	0人	0人	2人	2人
R1	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人
	女性	1人	0人	0人	0人	0人	1人	1人

【目標】

育児休業の取得率 男性 30%
女性 100%

4 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員が健康で働き続けるために全職場、全職員を挙げて取り組むべき課題です。家族と過ごす時間を作り、また、明日への活力を養うためにも、時間外勤務の縮減に努めます。

(1) 深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するために請求した場合、深夜における勤務をさせてはならない。	公務の正常な運営を妨げる場合を除く。
時間外勤務の制限 (その1)	3歳未満の子のいる職員が、当該子を養育するために請求した場合、正規の勤務時間以外の時間に勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。)をさせてはならない。	当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除く。
時間外勤務の制限 (その2)	小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合、時間外勤務の制限開始日から起算して1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。)をさせてはならない。	当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除く。

(2) 「ノー残業デー」の実施を徹底し、時間外勤務の縮減に努めます。

管理職員は、毎週水曜日の「ノー残業デー」に所属職員が定時に退庁できるように業務運営の工夫を図ります。また、自らも進んで定時退庁に努めます。

(3) 業務の簡素化・合理化を推進します。

ア 新たな事業等を実施する場合は、その目的、効果、必要性等について十分に検討した上で実施し、併せて、既存の事業等との関係についても整理し、簡素化・合理化できるもの、代替的なものにより廃止できるものなど、絶えず業務の見直しを図ります。

イ 会議・打合せについては、庁内グループウェアの掲示板や庁内メール等を活用し、会議資料を事前に配付するなどにより短時間で効率の良い会議となるよう努めます。

ウ 管理職員は、日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進め、所属職員の業務の状況を把握して課内のマネジメントを適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、課内の業務の平準化をするなどし、時間外勤務の縮減に努めます。

(4) 産業医による面接指導等を実施します。

時間外勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導等を実施し、適切な健康管理対策を図ります。

<統計データ>

職員一人当たりの時間外勤務の状況

		職員一人当たりの 時間外勤務時間	上限時間(月45時間) を超えた職員数
令和 元年度	4月	9.1時間	0人
	5月	6.4時間	0人
	6月	8.1時間	0人
	7月	11.5時間	6人
	8月	8.1時間	0人
	9月	8.9時間	3人
	10月	8.2時間	2人
	11月	7.2時間	2人
	12月	4.4時間	0人
	1月	8.9時間	1人
	2月	7.7時間	0人
	3月	7.8時間	1人

※災害対応及び選挙事務による時間外勤務を含む。

【目標】

各職員の時間外勤務時間数 月45時間以内
年360時間以内

＜参考＞大刀洗町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則
(時間外勤務を命ずる時間の上限)

第12条の2

1 任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に定める時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

(1) 1か月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

(2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

2 任命権者が、特例業務(大規模災害への対処その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。)に従事する職員に対し、前項各号に規定する時間を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合については、同項の規定は適用しない。

5 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進を図ります。

ア 管理職員は、所属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するとともに、週休日・休日勤務の振替で発生した振替休日について、取得状況を把握し、規定の範囲内での取得の促進を徹底します。

イ 職員が安心して年次休暇を取得できるように、所属において業務のマニュアル化や情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

ウ ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続休暇、職員及び家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事、子どもの夏休み・冬休み・春休み期間等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得の促進を図ります。

＜統計データ＞

年次休暇取得日数

	平均取得日数
平成29年	10.6日
平成30年	13.1日
令和元年	12.5日

【目標】

年次休暇の取得日数 全職員：年5日以上
平均取得日数：12日以上

- (2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇を周知し、取得の促進を図ります。
小学生以下の子どもの突発的な看護などの特別休暇を周知し、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる職場環境を整備します。

子の看護休暇	小学生以下の子が負傷し、若しくは疾病にかかり看護が必要な場合又は予防接種・健康診断を受けるにあたって世話が必要な場合で、その子を養育する職員がその看護を行うとき、5日（小学生までの子が2人以上の場合10日）の範囲内（1日単位または1時間単位で取得可）の期間で取得できる休暇
短期介護休暇	負傷、疾病、老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むことに支障がある要介護者の介護その他世話を行う場合で、職員が短期にその介護等を行うとき、5日（要介護者が2人以上の場合10日）の範囲内（1日単位または1時間単位で取得可）の期間で取得できる休暇

6 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療を必要とする職員に理解を持ち、治療のため通院することに協力するなど、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

7 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、情報提供や研修等による意識啓発を行います。

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がお互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図ります。
- (2) ハラスメント防止等に関する規程に基づき、研修等の実施に努めるとともに、ハラスメント相談窓口等の周知徹底・充実を図ります。
- (3) ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速・適切に必要な措置を行い、職員の利益の保護及び職務の能率の向上を図ります。

8 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるような環境の整備に努めるとともに、職員は親切、丁寧な接遇に努めます。

9 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加するスポーツ・文化活動、子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努め、職員の地域貢献活動を推進します。

10 女性の活躍推進に向けた取組

- (1) 女性職員の活躍を推進していくために、一人ひとりの女性職員が、個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに努めます。
- (2) 女性職員の能力開発や意識向上を図り、キャリア形成を意識した人員配置に努めるとともに、管理職に女性職員を登用するよう努めます。

<統計データ>

新規採用の状況

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	4 人	4 人	2 人	2 人
女性	1 人	4 人	1 人	0 人
合計	5 人	8 人	3 人	2 人

※当該年度中に採用した職員数

各役職段階の職員の男女別数（平成 31 年 4 月 1 日現在）

	主事	主任主事	主査	係長 主任主査	課長 企画監	理事	合計
男性	4 人	10 人	10 人	14 人	9 人	0 人	47 人
女性	3 人	4 人	13 人	11 人	7 人	0 人	38 人
合計	7 人	14 人	23 人	25 人	16 人	0 人	85 人

管理職員の男女別数及び割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	12 人 (80.0%)	10 人 (71.4%)	9 人 (60.0%)	9 人 (56.2%)
女性	3 人 (20.0%)	4 人 (28.6%)	6 人 (40.0%)	7 人 (43.8%)
合計	15 人	14 人	15 人	16 人

【 目 標 】

管理職への女性職員登用率 50%