

次世代育成支援対策及び
女性職員の活躍の推進に関する
みなべ町特定事業主行動計画
～子育てにやさしい職場環境をめざして～

み な べ 町
み な べ 町 議 会
みなべ町教育委員会
みなべ町農業委員会

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

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に対応し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、本町においても平成17年度に特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、環境整備に取り組んでまいりました。そうした中、少子化対策の更なる推進・強化が必要であるとし、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日まで延長されました。

また、女性が自らの意志によって職業生活を営み、個性と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）も制定され、本町においても女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、取り組んでまいりました。

しかし、男性職員の育児休業の取得や計画的な年次休暇の取得などまだまだ実現できていない部分も多く、今後も引き続き次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に対する取り組みの充実に努めていく必要があります。

これら2つの計画は、深い関連性を有するものであることから、一体的に取り組んでいくことが効果的、効率的であると考え、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを一本化した本計画を策定しました。今後は両法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立や介護をはじめとする支援等、それぞれの職員のワークライフバランスにあった、職場環境づくりをめざします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、必要に応じて本計画の見直し等を図るものとする。

3 計画の推進体制

本計画については、組織全体で効果的に推進するため、総務課を担当窓口として各所属長等と連携しながら、内容を周知徹底し、本計画の策定・変更、取組状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

II 具体的な内容

1 数値目標等

町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、課題と思われるものに関し目標を設定する。

- (1) 採用時には、男性・女性の性別を問わず採用してきたが、今後も引き続き男性・女性の性別を問わず採用する。
- (2) 令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
- (3) 男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇の取得率を50%以上にする。
- (4) 現在、女性職員の育児休業の取得率は100%であるため、今後も100%の取得維持に努め、取得期間の延長など制度の活用を推進する。
- (5) 時間外勤務の年間平均時間を令和2年度の実績（125時間）より減少させ、時間外勤務を最小限にとどめる。

2 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後等における配慮

- ア 母性保護及び母性健康管理、仕事と家庭の両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図る。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ウ 妊娠中や出産後1年を経過しない職員及び小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員の健康や安全のため、時間外勤務や深夜勤務に配慮し、必要により各課内の業務分担の見直しを行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等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の周知

- ① 育児休業等に関する資料や情報を職員に提供し、制度の周知を図る。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。

② 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。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業の取得の申出があった場合、必要により各課内の業務分担の見直しを行う。

② 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時は、臨時的任用制度など代替要員の確保を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、必要な情報等についての連絡体制を整える。また、職場復帰後は、業務に慣れるまで時間がかかるうえ、子どもの急病等への対応も予想されることから、業務の相互応援のできる体制づくりに努める。

(4) 時間外勤務の縮減

ア ノー残業デーの周知徹底

週1回のノー残業デーについて、周知及び退庁しやすい雰囲気づくりに努め、実施の徹底を図る。

イ 職員の健康保持等のため時間外勤務の縮減を図る。

所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握し、災害時等やむを得ない場合を除くほかは、管理職による時間外勤務の事前確認の徹底を図る。また所属長会議等で意識啓発を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

所管する事務について、更なる簡素合理化、効率化を推進する。

(5) 休暇取得の促進と取得しやすい環境の整備等

ア 子育てのため職員が安心して休暇が取得できるよう、相互応援ができる体制づくりを行い、子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得を促進する。

イ 子どもの看護や家族等の介護を行うための特別休暇についての周知と取得しやすい体制づくりを行う。

ウ 週休日や祝日、夏期休暇の前後に年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得やリフレッシュ休暇など、計画的な年次有給休暇の取得を促進するとともに取得しやすい体制づくりを行う。

エ 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、家族との触れ合いのための休暇取得を促進する。

オ 不妊治療を受ける職員が仕事と両立して治療を受けられるよう、管理職員を含む幅広い層の職員が不妊治療に係る理解を深め、休暇取得がしやすい環境・体制づくりを行う。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) こども、子育てに関する各種活動等の指導や協力者等として地域貢献活動への積極的な参加を支援する。
- (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に、地域住民等の自主的な防犯活動や少年の非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- (3) 子どもの施設見学や職場体験などの学習会等において、要請に応じて職員の専門分野を活かした指導などができるよう積極的に支援する。