

大崎上島町次世代育成支援・女性活躍推進特定
事業主行動計画

令和2年4月

1 計画策定趣旨

○子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が 10 年間の時限立法として制定され、平成 26 年の改正法により、次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、10 年間延長されました。

○また、女性の職業生活における躍進を推進し、豊かで活力ある社会に実現を図るために、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性躍進推進法」という。）が 10 年間の時限立法として制定されました。

○本町では、平成 17 年度に次世代法に基づく、「大崎上島町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職場を挙げて支援する環境を整備するための取組を進めてきました。

○また、平成 28 年度には、女性活躍推進法に基づく「大崎上島町における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、女性職員の育成や躍進に向けた取組を推進してきました。

○育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な町政の運営にとって重要であることから、次世代法・女性活躍推進法の両立に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が能力を發揮できる職場環境づくりを進めていきます。

2 計画期間

令和 2 年度から女性躍進法の施行期間の最終年度である令和 7 年度までとし、現行の次世代法の最終年度（令和 6 年度）を包含する期間とします。

なお、計画期間中に改正が生じた場合は、見直しを行います。

3 対象職員

大崎上島町職員（会計年度任用職員を含む）

※会計年度任用職員については、制度上、取組内容において対象外となる内容については該当しません。

4 これまでの数値目標と達成状況

前期目標	前期目標	平成 31 年実績	後期目標
配偶者出産休暇取得率	100%	50%	100%
年間超過勤務時間	360 時間以内	185 時間	360 時間以内
年次休暇取得日数	15 日以上	14 日	15 日以上
女性の管理職	25%	18%	20%

5 具体的な内容

1 職員の職場環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度や出産費用の給付等の支援などに関する情報を提供します。
- ② 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し必要に応じて業務の軽減を図るとともに本人の申出により、時間外勤務を命じないようにします。
- ③ 業務分担の見直し等によって、産前産後休暇取得をしている職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保に努めます。

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の積極的な利用を促進します。

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、子どもの疾病等による特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標値】

妻が出産する場合の特別休暇の取得率を 100%とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業制度等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 育児休業制度等の周知

男性職員の育児休業等の取得を促進するため、周知徹底を図ります。
また、妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

② 育児休業等の取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等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するよう努めるとともに、職員から育児休業等の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行います。また必要に応じて、会計年度任用職員などの代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、スムーズに職場復帰できるよう、必要に応じて育児休業中の職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

【目標値】

男性職員の育児休業の取得者を10%以上とする。

(4) 時間外勤務の削減

職員それぞれのライフステージにあわせた、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方を実現することが大切です。

① 時間外勤務の縮減・働き方改革

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時間外勤務の制限に関する制度の周知を行います。

イ 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日、金曜日をノー残業デーとし、職員グループウェア等による定時退庁の呼びかけを行うとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の効率的な遂行を心掛けるとともに、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配置及び年間を通じた事務量の平準化を行い、事務の簡素合理化を推進します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

㊦ 総務企画課は所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の所属長にヒヤリングを行うなど、注意喚起を行います。

④ 所属長は、時間外勤務の必要性の事前確認し、事前命令の徹底を図ります。

⑤ 時間外の上限を1月につき45時間、1年につき360時間として時間外勤務の縮減を図ります。

【目標値】

職員1人当たりの時間外勤務時間数（月平均）15時間以下。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得促進

ア 所属長は、年次休暇の取得に対する意識改革を進め、取得しやすい環境づくりに努めます。

イ 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

ウ 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します。

② 連続休暇等の取得の促進

国民の休日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせる等、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子の看護のための休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、子どもの病気の際には休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【目標値】

令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

ア 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ワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な性別役割意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

イ セクハラは職員の人格や尊厳を傷つけ、職場環境を害する行為であることを職員に周知し、防止努めるとともに、相談窓口を設置します。

2 女性職員の活躍躍進に向けた取組について

(1) 女性職員の管理監督職への積極的な任用

女性職員の十分な能力を発揮し活躍できる環境を整えるとともに、女性職員の意識改革と能力向上、キャリア形成支援を図ります。

【目標値】

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20%とする。

(2) 育児・介護等をしながらキャリア形成できる仕組みの構築

女性も男性も、育児、介護等をしながらキャリア形成を行い、職場において、活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進します。

(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、時間制約のある職員が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、個性と能力を十分に発揮できるようにするために、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始め、働き方改革を進めます。