

# 様似町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

- 第2次（後期）次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画
- 第1次（後期）女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

様 似 町 長

様 似 町 議 会 議 長

様 似 町 教 育 委 員 会

様 似 町 選 挙 管 理 委 員 会

様 似 町 代 表 監 査 委 員

様 似 町 公 平 委 員 会

様 似 町 農 業 委 員 会

令和2年4月

# I 総論

## 1. 計画の目的

様似町特定事業主行動計画（以下「計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成対策法」という。）第 19 条及び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。以下「女性活躍推進法」という。）第 15 条の規定に基づき、行動計画策定指針の趣旨を踏まえつつ、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定することにより、職員の「仕事と生活の調和」の実現、仕事と子育ての両立を図ることができる環境の整備、その他社会情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目的とする。

## 2. 計画期間

計画期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

## 3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、関係職員を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍に関する職員への情報提供等を実施する。
- (3) 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する。
- (4) 啓発資料の作成、配布等又は研修会等の実施により、計画の内容について周知徹底を図る。
- (5) 本計画の実施状況については、推進委員会により定期的に見直しを図る。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1. 次世代育成支援対策推進法に関する事項

#### (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

- ア. 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を図る。
- ウ. 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う。
- エ. 妊娠中または出産後1年を経過していない職員に対しては、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男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア. 子どもの出産は、家族の重要な時期であるという観点から、配偶者の出産時には、男性職員が年次休暇を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように担当部署において配慮する。
- イ. 男性職員の特別休暇等の取得を促進するとともに、特別休暇等を取得しやすいように職場の雰囲気醸成し、職場における理解が得られるための環境整備に努める。

##### ③育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア. 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知
  - 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、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促進について周知徹底を図る。
  - 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について情報提供を行う。
  - 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

○育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

ウ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○育児休業中の職員に対して、必要に応じて業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するよう努める。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努める。

エ. 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

○部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ときは任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保を図る

オ. 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

○育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の成否を図る。

○管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成を支援する。

カ. 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を高める。

#### ④超過勤務の縮減

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について周知を図る。

イ. 一斉定時退庁日等の実施

○定時退庁日を設定し、注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

○定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ. 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化を推進し、効率的な事務遂行を図る。

エ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

○超過勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職員をはじめと

する職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組みを行う。

オ. 勤務の計画的な運用

- 休日のイベント等における職員協力体制を確保するとともに、他協力職員の代休取得等について、主管課管理職員へ趣旨の徹底を図る。
- 時間外労働が必要とされる勤務については、勤務時間の振替等を検討するとともに、管理職員に勤務の振替について徹底を図る。

カ. その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面に配慮する。

キ. 以上のような取組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

## ⑤休暇の取得の促進

ア. 年次休暇の取得の促進

- 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- 職員の年次休暇取得促進のため、職場の意識改革を図り、計画的な休暇の取得の指導や取得率が低い部署にあっては、注意喚起を行う。
- 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- 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整備に努める。

イ. 連続休暇等の取得の促進

- 子どもの予防接種実施日や授業参観日等の学校行事に積極的に参加できるように、子育てに関連した年次休暇の取得促進を図る。
- 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。
- 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進に配慮する。

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

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境づくりに努める。

## 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、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を検討する。
- ②施設利用者等の実情を勘案して、授乳室等の確保を必要に応じて行う。
- ③子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

### (2) 子どもとふれあう機会の充実

職場のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

### (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てなど、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

## 3. 女性活躍推進法に関する事項

### (1) 女性職員の活躍の推進に向けた現状

#### ①継続就業及び仕事と家庭の両立関係

##### ○平均勤続勤務年数の男女差

職 種	男性平均勤続年数	女性平均勤続年数	差異
一般行政職	18年9月	7年3月	11年6月
税務職	17年4月	41年0月	△23年6月
福祉職	1年0月	26年3月	△25年3月
看護保健職	—	11年0月	—
医療技術職	—	15年5月	—
企業職	18年2月	—	—
教育職	13年0月	13年5月	△0年5月
全体	18年4月	13年4月	4年9月

(平成31年3月31日現在)

##### ○男性職員の育児休業取得率

※過去の取得実績なし

②長時間勤務関係

○超過勤務を行う職員の割合

対象職員数	左記のうち、 行う職員数	割合
79 人	74 人	93.7%

(平成 30 年度実績)

○年次休暇の平均取得率

対象職員数	総付与日数	総取得日数	平均取得率
81 人	3,058 日	514.1 日	16.8%

(平成 30 年実績)

○年次休暇を 30%以上取得した職員の割合

対象職員数	取得した職員数	割合
81 人	18 人	22.2%

(平成 30 年実績)

○管理的地位にある職員に占める女性割合

男	女	合計	割合
29 人	2 人	31 人	6.5%

(平成 31 年 3 月 31 日現在)

○係長相当職以上の女性職員の割合

男	女	合計	割合
45 人	13 人	58 人	22.4%

(平成 31 年 3 月 31 日現在)

## (2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

### ①継続就業及び仕事と家庭の両立関係

○平均勤続勤務年数の男女差

⇒令和7年度までに2年以下にする。

○育児休業を取得する男性職員の割合

⇒実績がないため、制度の活用について周知徹底を図り、取得促進する。

### ②長時間勤務関係

○超過勤務を行う職員の割合

⇒令和7年度までに70%以下にする。

○年次休暇の平均取得率

⇒令和7年度までに20%以上にする。

○年次休暇を30%以上取得する職員の割合

⇒令和7年度までに30%以上にする。

### ③配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

○管理的地位にある職員に占める女性割合

⇒令和7年度までに10%以上にする。

○係長相当職以上の女性職員の割合

⇒令和7年度までに25%以上にする。

## (3) 女性職員の活躍の推進に向けた取組内容

### ①継続就業及び仕事と家庭の両立関係

○出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用推進や助言を行う。

○各種両立支援制度に関する情報を概要版にまとめ、職員が電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

○育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に向けての所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

○男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職惟を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修の開催を検討する。



## ②長時間勤務関係

- 定時退庁日の設定を検討するとともに、管理職員が各所属職員に早期退庁を勧奨する。
- ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに努める。
- 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底を行う。

## ③配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ロールモデルとしての女性管理職の育成、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流機会の設定等によるマッチングの実施、役職段階等に応じた女性同士の設定等によるネットワークの形成支援、先輩女性職員による経験共有の取組みの実施を検討する。
- これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的配置を検討する。