

上峰町
特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

上峰町

上峰町特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性活躍統合版)

令和3年4月1日

上 峰 町 長
上 峰 町 議 会 議 長
上 峰 町 教 育 委 員 会
上 峰 町 選 挙 管 理 委 員 会
上 峰 町 監 査 委 員
上 峰 町 農 業 委 員 会

はじめに

本町においてはこれまで、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、平成18年4月に上峰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環境の整備等に取り組んできました。また、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。）が制定され、平成28年4月上峰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ました。

今回の策定にあたっては、次世代法と女性活躍推進法の目的の実現には働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、2つの計画を統合し「上峰町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」といたします。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2. 対象職員

地方公務員法（昭和25年法律第261号）が適用となる一般職に属する職員とします。

3. 推進体制の整備等

人事担当課において、関係課等と連携しながら取り組みを進めます。また、人事担当課が本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行

うこととします。

4. 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 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徹底を図ります。
- ② 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ります
- ③ 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います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、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します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加や子どもの出生時における父親の休暇の取得促進のため、妻が出産する場合の出産補助休暇（2日）並びに配偶者出産時育児参加休暇（5日）、また育児休業等の取得について、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。

(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等の周知

- ① 育児休業に関する資料を各課に通知・配布し、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ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

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、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行います。
- ② 課長会等の場において、担当課から定期的に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。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付等を行います。
- ② 本人の希望があれば、育児休業中でも研修等への自主的な参加を認め、職場復帰に際して必要に応じ研修を実施します。

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

課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等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(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をするよう努めます。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館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、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行います。
- ② 課ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

オ その他

職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇所得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会等の場において、担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 各課において、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 子どもの予防接種等実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した数日間のメモリアル休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 年1回、年次休暇を利用した数日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑦ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(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 セクシャルハラスメント防止について、周知徹底を図ります。
- ② 性別役割分担の意識是正のため、研修等を通じ、男女共同参画に努めます。

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

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を推進します。

(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 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を活かした指導教育を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

ウ 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しま

す。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

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できるような環境づくりに努めます。

(4) 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やしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行います。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 管理的地位への女性職員の登用

令和7年度末までに、管理的地位（副課長以上）にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（32%）より8%引き上げ、40%以上にする。

(2) 男性職員の育児休暇等の取得

出産補助休暇の取得率 100%、配偶者出産時育児参加休暇取得率 100%を目標とし取得促進を図ります。また、育児休業についても説明を行い、取得を促進します。

5. その他

この計画に基づき、上峰町職員が一体となって次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍の推進に取り組んでいくものとします。