

# 昭和町特定事業主行動計画

令和3年4月

## I 目的

急速な少子化の進行は、今後のわが国の社会経済全体に深刻な影響を与えるものであることから、「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の取り組みに加え、総合的な少子化対策を推進するため、平成15年7月に、有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。各事業主も、職員の子どもたちの健やかな育成について取り組む必要があることから、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が全国的に進んでいるところですが、依然として、子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会が実現したとまで言えない状況にあることを踏まえ、同法の有効期限が10年間延長され、特定事業主行動計画についても、令和6年度まで定めることが必要となりました。

また、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成28年度から10年間の時限立法として整備され、女性職員の活躍の推進等のための特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

女性職員の職業生活における状況を把握することや、職員が安心して子育てをしていくことに職場を挙げて支援するなど、仕事と家庭の両立を図ることができるよう、本町においても両法律に基づき、「昭和町特定事業主行動計画」を策定します。

## Ⅱ 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

なお、必要に応じて見直しを図ることとします。

## Ⅲ 計画の推進体制

- 1 昭和町特定事業主行動計画を庁舎共有へ掲載等することにより、計画内容を職員へ周知徹底いたします。
- 2 次世代育成支援対策並びに女性活躍支援対策に関し、積極的に情報提供等を行います。
- 3 町が開設する「ファミリーサポートしょうわ」と連携する中で、総務課内に、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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- 4 本計画の実施状況については、年度毎に進捗状況を分析し、常に職員のニーズを見極める中で、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## IV 具体的な推進方策

### 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) 職員は妊娠により父親や母親になることがわかったら、母性保護、育児休暇、休業などの諸制度の活用のためにも、また、人事上の配慮のためにも、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを所属長に申し出るようにしましょう。

(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特別休暇等の制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、内容をわかりやすくまとめた資料等を作成するなどして情報提供を常時行い、その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、必要に応じ業務分担の見直しを行います。

(4) 妊娠中等の職員に対し所属長は、本人の希望に応じ、原則として危険有害業務への就業、深夜勤務及び時間外勤務を命じないよう努めます。

#### 2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時において、配偶者出産休暇と年次有給休暇等を合せた5日間以上の連続休暇の取得を促進することとします。

#### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

##### (1) 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を作成し、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育児休業等の取得手続きや経済的な支援について、常時情報提供を行います。

③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについてわかりやすい説明を行います。

(2) 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み等の情報提供を行います。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

①3才未満の子を養育する職員に、育児休業制度の情報を提供し、制度の活用を推進します。

②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います。

(4) 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、休業期間中の広報や必要な通達等の送付を行います。

②育児休業からの復職者に対し、復帰のための研修を必要に応じて実施します。

(5) 会計年度任用職員等の活用

人員配置等による措置を行っても、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、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を図ります。

(6) その他

早出・遅出勤務又は交替制勤務等を行っている職場の所属長は、保

育所送迎等を行う職員に配慮した勤務時間の割り振りに努めます。

➡ 以上のような取組を通じて、育児休業等（出生時の父親の連続休暇含）の目標取得率を男性50%、女性90%以上とします。

<目標達成年度：令和7年度>

#### 4 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のために臨時または緊急の必要がある場合にのみ行われる勤務です。時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の願いであり、時間外勤務の一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があるという認識を深め、次に掲げる取組を行います。

##### (1) 時間外勤務の縮減、適正化の取組の推進

時間外勤務等の縮減、適正化の推進のための取組については、以前から取り組んでいるところですが、子育てに対する支援の面からも更に取組を強化していきます。

##### (2) 事務の簡素合理化

既存の事務について、委託等を含め更に簡素合理化を進めるとともに、新たな事業や行事等を実施しようとする場合には、その目的、効果、必要性等について十分検討し、既存の事業、行事等との関係を整理して、できるだけ簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮するとともに、率先して定時退庁を実践してください。

また、会議や打合せを行う場合は、会議資料を事前に配布するなどして、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。

##### (3) 職場における意識の徹底

職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛けて、職場全体で時間外勤務を縮減するという意識を徹底してください。また、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づく


りを心掛けてください。なお、子育て中の職員に対しては、特に時間外勤務を極力させないよう配慮しましょう。

#### (4) 所属長の役割

所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を把握して、時間外勤務の削減に向けて職員を指導するとともに、必要に応じて所属内での業務分掌の見直しを行うようにしてください。

#### (5) 総務課等の確認

総務課等は、各所属における時間外勤務の状況の確認を行い、時間外勤務が多い所属や、時間外勤務が極端に多い職員の所属長からのヒアリングを行い、必要に応じて、時間外勤務を削減するための具体的対策を求めるなどの指導を行います。

 以上のような取組を通じて、各職員の時間外過勤務時間数について、時間外勤務の上限の目安時間（月45時間かつ年360時間）を上回る事のないよう指導する。

<目標達成年度：令和7年度>

### 5 休暇の取得促進

令和元年の職員の年次有給休暇の平均取得日数は、9日にとどまっているのが現状です。休暇を取得し子育ての時間を増やすことは、子どもにとってももちろん、配偶者や家族のためにも望ましいことであると同時に、自分自身のためでもあります。さらに仕事を離れリフレッシュすることで、仕事の能率も上がるという効果も期待できます。

このため、休暇の取得を促進することとし、次の取組を実施し、職場における休暇の取得を容易にするようにします。

#### (1) 職員の休暇に対する意識の改革

職員の誰もが休暇をできるだけ取得したいと考えていると思いますが、現実には、「みんなに迷惑がかかる」「職場の雰囲気取得

しづらい」と感じている人も多く、職場における休暇を取得しづらい雰囲気、休暇の取得を阻害している大きな要因であると考えられ、休暇の取得促進のためには、職員の休暇に対する意識改革を進める必要があります。

このため、職員一人一人が休暇の意義や制度を理解し、休暇を取得することが必要であるという意識を持って、積極的に休暇を取得するようにしましょう。

なお、庁舎共有等に休暇制度の一覧表を掲載することにより、休暇制度の周知を図ります。

## (2) 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

職場においては、特に管理職を中心として、職員に積極的な休暇の取得を促すとともに、相互に応援ができる体制をつくるなど、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるようにしましょう。

また、子育て中の職員に対しては、できるだけ休暇を取得できるよう、当該職員の子育ての状況に応じた協力体制を整備するなど、特に配慮しましょう。

## (3) 年次有給休暇の取得の推進

### ①取得促進の周知徹底

課長会議等において、定期的に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知徹底させるとともに、職員が休暇を取得しやすいように職場の意識改革を行いましょ。

### ②休暇の計画的取得

各所属においては、年次有給休暇を有効に取得できるよう、計画的な取得を勧めるようにしてください。また、年次有給休暇を取得しやすくするため、あらかじめそれぞれの職員の業務についての代替ができる職員を決めておくことなどの応援体制づくりをしてください。



### ③取得目標日数の設定

職員は年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定したうえで、年次有給休暇を計画的に取得するようにしましょう。

また、計画休暇を立てる際には自分が休めるようにすることと同時に、周りの職員が休めるようにすることにも配慮し、計画した休暇は積極的に取得するようにしましょう。

### ④所属長による取得状況の把握

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導してください。

### ⑤総務課等の確認

各所属における取得状況の確認を行い、取得率が低い課の所属長等からヒアリングを行ったうえで、必要に応じて取得を推進するよう指導します。

## (4) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク付近の、年次有給休暇の取得による連続休暇等を取得するようにしましょう。また、所属長は職員が連続休暇等を取得できるよう配慮しましょう。

①子どもの春休み、夏休み、秋休み及び冬休み

②月曜日及び金曜日

③子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会等などの学校行事やPTA活動

④家族の誕生日、結婚記念日等

➡ 以上のような取組を通じて、令和7年度までに職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とする。

(平令和元年 平均9日)

## 6 子育て中の職員に対する人事上の配慮

(1) 育児休業から復帰する職員に対する配慮  
育児休業から復帰する職員については、これまでも原則として休業前の業務に復帰させてきましたが、今後も可能な限り休業前の業務に復帰させるよう配慮します。

## (2) 子育て中の職員の異動についての配慮

子どもの養育を行っている職員については、可能な範囲で子育てに支障が少ない業務への異動を行うよう配慮します。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 庁舎等における子育てバリアフリーの促進

① 役場庁舎、総合会館及び町立図書館等の来庁者の多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できる多目的トイレやベビーベット等の設置を、より一層推進していきます。

② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職員へ啓発等を行います。

### (2) 子ども・子育て等に関する地域への貢献活動等の促進

#### ① 子どもの体験活動等の支援

ア 子どもが参加する地域の活動に、公共の敷地や施設を積極的に提供します。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が該当の専門分野を活かした指導等に積極的に協力支援します。

ウ 小中学校等の要望に基づき、庁内の施設だけでなく、職員が実際に働いているところを観ることができる職場見学を実施します。

②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故の予防について、職員に対し綱紀肅正通知による呼びかけを実施すると共に、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

③安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で育てることができるよう、地域住民等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

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創意工夫等をしていきます。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標の設定

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、目標を設定します。

**【目標1】**

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、令和2年度の実績（6.7%）より11.3%引き上げ、18.0%にする。

**【目標2】**

令和7年度までに、係長級以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（27.6%）より6.9%引き上げ、34.5%にする。

女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

(1) 将来の管理職候補者を育成するため、女性職員の係長職等への計画的かつ積極的な登用を推進します。

(2) 意欲のある女性職員について、他団体等への出向・派遣等の機会を積極的に確保します。

- (3) 男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、引き続き働きやすい職場環境を整備します。
- (4) 引き続き、育児休業からの円滑な復帰に資する取り組みを行います。
- (5) ワークライフバランスを推進するため、引き続き早期退庁を促していきます。
- (6) 市町村研修所等が主催する研修への参加を積極的に促すなど、引き続き女性リーダーのキャリアアップを支援します。

令和3年4月

昭和町長  
昭和町議会議長  
昭和町選挙管理委員会  
昭和町教育委員会