

みやき町 特定事業主行動計画

みやき町

みやき町議会

みやき町選挙管理委員会

みやき町監査委員

みやき町農業委員会

みやき町教育委員会

令和3年4月

I 総論

1 目的

これまで本町においては、平成15年7月施行の次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月にみやき町特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策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月からは、第19条の規定に基づく女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を併せて策定しました。

今回の策定にあたっては、次世代育成支援対策推進法にみやき町特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画とを統合し、一体的に取り組みを推進していくものとしします。

この計画は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員などの非常勤職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象として含めます。

2 計画期間

この計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

各項目の実施は、平成28年4月に策定した計画（第3期）に引き続き取り組むこととします。

3 計画の推進

（1）所管課による推進

- ① 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各部署における職員を構成員とするみやき町特定事業主行動計画策定検討委員会（以下「策定検討委員会」という。）を設置します。
- ② 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- 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 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ⑤ 本計画の実施状況については、策定検討委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

（2）各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこ

の計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 全職員による推進

全ての職員が、子育てしやすい職場環境を作り出すことが子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことに資することを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、来庁者への応接等においても子育て支援の視点をもった対応をします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等経済的支援措置、育児休業等(育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ。)、出産補助休暇、配偶者出産時育児休業、子の看護のための休暇等の子育てに関する既存の各種制度について、庁内LAN等により職員への一層の周知徹底を図ります。

(2) 職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に次世代育成支援対策に関する認識を深めるための啓発を行います。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業等の取得促進

①男性職員の「育児休業等」の取得促進

男性職員の育児休業取得については、前計画期間において目標を20%としてきましたが、取得者は皆無でした。

男女が共同して一定期間の休業により、直接子育てを担う期間を持つことに対する職場の雰囲気醸成するため、次のとおり目標取得率を設定し、男性の育児休業取得に対する意識改革を図り、男性職員の育児休業及び部分休業等を含め取得の促進を図ります。

【目標取得率】 20%

【目標達成時期】 令和7年度

②「配偶者出産時育児休業」の取得促進

「配偶者出産時育児休業」は妻の産前産後休暇期間中の男性職員の子育て参加を促進するための特別休暇であり、なお一層の周知及び取得を促進し

ます。

【目標取得率】 100%

【目標達成時期】 令和7年度

③「出産補助休暇」の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、「出産補助休暇」についても取得促進を図ってきましたが、今後もこの制度の趣旨の周知徹底を図り、取得を一層促進します。

【目標取得率】 100%

【目標達成時期】 令和7年度

(4) 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産(産前)休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続、育児休業制度育児休業中の手続等の個別説明を行います。

(5) 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

① 人事管理・福利厚生に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、必要に応じて適宜提供します。

② 所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて適宜提供します。

③ その他庁内情報に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が庁内全般に周知する情報を、必要に応じて適宜提供します。

(6) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、この取組みを通じて各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を360時間とし、意識啓発を図ります。

① ノー残業デーの徹底

総務課は、ノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討のうえ行います。

② 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

総務課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、所属職員の週休日の勤務又は休日の勤務命令にあたっては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行います。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成し、計画的な年次休暇の取得を図るため、所属の実情に応じ、四半期ごとの計画表の作成や、職場の業務予定の早期周知を行うことにより、年次休暇を取りやすい環境整備を行います。

子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進します。

ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇

イ 家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇

ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇

エ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇

年次休暇の取得向上を図るため、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

【目標消化率】 35% (令和元年度実績 27.7%)

【目標達成時期】 令和7年度

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

① 施設の整備

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の施設の設置に努め、全ての職員が案内できるように場所を周知します。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応対等の接遇向上を図ります。

(2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場学習における子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学として本町職場訪問等を積極的に受け入れ、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実施に努めます。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

(1) いきいきと働くことができる職場環境づくり

育児・介護、地域活動等の家庭・私生活を充実させながら、意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを努めます。

① 働き方に対する職員の意識改革

長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価できる意識改革、固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進めます。

② 女性職員のキャリア形成の促進

更なる女性活躍推進のため、引き続き令和3年度以降も自己啓発等の研修受講の機会を増やし、キャリア形成を促進し、政策・方針決定への参画を促し、令和7年度までに管理職に占める女性職員の割合を20%以上とし、係長職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績(29%)を10%引き上げます。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方、子育て、家庭、地域、自己啓発等、個人の時間を持てる豊かな生活できるよう仕事と家庭地域生活等の調和を推進します。