

第2期 上毛町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

上毛町
上毛町議会
上毛町教育委員会
上毛町農業委員会

I 総論

1 目的

この計画は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、職員が仕事と子育ての両立ができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的にかつ着実に推進することを目的とします。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とし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）第15条の規定に基づき、誰もが働きやすい職場づくりを目指していきます。

令和元年の次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づく「行動計画策定指針」の一部改正及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第5条の規定に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更に加えて、今年度本町の計画期間も終了することから、これまでの取組状況等を十分に検証した上で、新たな数値目標を掲げた第2期行動計画を策定する。

2 計画期間

第2期行動計画は、令和2年度から令和6年度の5年間を計画期間とします。但し、必要に応じて随時見直しを行うものとします。

3 推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の活躍推進対策を効果的に推進するため、職員代表者等を構成員とした行動計画策定推進委員会を設置します。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性の活躍推進対策に関し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・情報提供等を行う窓口の設置及び当該相談や情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習等の実施により、行動計画の内容を周知徹底します。

- (5) 本計画の実施状況については、年度ごとに行動計画策定推進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、その後の対策や計画の見直し等を図るとともに、結果を公表します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び産前産後期間に関する配慮

- ① 母性の保護や健康管理に適切に対処するため、妊娠中及び出産後の職員を対象とする休暇や勤務に関わる制度等について情報提供します。
- ② 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。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 育児休業等の取得促進

- ① 育児休業等及び部分休業制度等の周知
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説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業等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に配慮します。
- ③ 育児休業に伴う臨時的任用の活用
課内の人員配置によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保に努めます。

(3) 子の看護休暇の活用

- ① 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子の看護（負傷、疾病等による世話をを行うこと。）のために取得できる特別休暇（年 5 日）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、希望通り取得できるよう環境の整備を図ります。

(4) 男性の育児参加の促進

① 育児参加のための特別休暇の取得促進

妻の出産に伴う特別休暇（2 日）や妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が取得できる特別休暇（年 5 日）を周知し、産前・産後の妻の負担軽減を図るとともに、男性職員の育児参加のきっかけになるよう、この休

暇の有効活用を促進します。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児は女性がするものという考え方を改め、男性職員が育児休業、部分休業を取得することを奨励します。特に妻の産後 8 週間は男性職員が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率を
女性 100% 男性 10%以上 とします。
(目標達成年度：令和 6 年度)

(5) 超過勤務の縮減

① 一斉定時退庁日等の実施

仕事と家庭の両立の観点から、定時退庁日を毎週水曜日に設定し、館内放送を行うほか、各課等の長（以下、幹部職員という。）による定時退庁の率先垂範を促進します。

また、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、幹部職員への指導の徹底を図ります。

② 事務の簡素化の推進

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、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、合理化を推進します。

また、定例・恒常的業務に関しては事務処理マニュアル化を図ります。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

人事担当課は、課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

④ 健康面についての配慮

幹部職員は、長時間の時間外勤務をさせた場合、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、職員の健康状態の変化に注意し、必要に応じて保健指導や医療機関の受診を勧めるなど適切な対応に努めます。

◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、240時間以下となるよう努める。
(目標達成年度：毎年度)

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の計画的取得促進

幹部職員は、年次休暇の取得計画表を作成し、職員の計画的な取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

連続休暇により職員の心身をリフレッシュするため、7月から10月までの間に夏季休暇(3日)に合わせて年次休暇を2日取得した1週間の連続休暇の取得を奨励します。

③ 休暇を取得しやすい環境づくり

年次休暇の取得促進に関しては、幹部職員の果たす役割が重要です。幹部職員は、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、自ら率先して年次休暇及び連続休暇を取得し、職員に対しても業務の計画的実施と事務能力の向上を監督し、年次休暇や連続休暇の取得を促進します。

◎ 上記のような取り組みを通じて、職員1人当りの年次休暇取得日数を平成29年～令和元年の平均取得日数 8.0日を令和6年 平均10.0日に増加し、夏季休暇取得率を平成29年～令和元年の平均取得率 98.5%を毎年 取得率 100% とします。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正し、「仕事と家庭の両立」(ワーク・ライフ・バランス)のための情報提供や意識啓発を行います。

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

- ① 乳幼児連れの外来者が多い施設において、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を計画的に行います。
- ② 子どもを連れてきた人の来庁に際し、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

子育てに関する活動等の地域貢献への職員の積極的な参加を支援します。また、子どもが参加する学習会等の行事において、職員の専門分野を活かした指導者としての参加を支援します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起を行います。

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安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的防犯活動や少年非行、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) 子どもとのふれあう機会の充実

- ① 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努めます。

3 女性の活躍推進対策に関する事項

(1) 女性職員の積極的な登用

- ① 職員全体の女性職員の割合を増やすため、性別を問わず優秀な人材を確保し、組織の活性化を図ります。
- ② 将来的に女性職員の管理職の登用が図れるように、その前段階となる係長に登用し係長の段階で管理職を担える人材として育成していくことが重要となります。能力形成に必要な研修やキャリアアップについて考える場面を付与して、女性職員の活躍の場の拡大を図ります。

◎ 上記のような取り組みを通じて、採用者に占める女性の割合を計画期間で平均 **30%以上** とします。