

## 第2次

### 豊能町職員のすくすく生きいき子育て行動計画

#### ～ 豊能町特定事業主行動計画 ～ (後期計画)

令和3年4月

豊能町長

豊能町議会議長

豊能町選挙管理委員会

豊能町代表監査委員

豊能町農業委員会

豊能町教育委員会

# 豊能町職員のすくすく生きいき子育て行動計画(後期)

## －特定事業主行動計画－

### 1. 目的

本町では、次世代育成支援対策推進法第 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第 19 条に基づき、平成 28 年度から令和 2 年度までを期間とする「豊能町職員のすくすく生きいき子育て行動計画（前期）」を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう子育て支援の取り組みや女性活躍の推進を行ってきました。

この計画は、これらの実績と現状把握を踏まえ、引き続き特定事業主行動計画を定め、本町職員が地方公務員という立場とともに、子どもたちの父親、母親という立場にある職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような環境を整えること、また、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と女性の職業生活における活躍を推進することを目的とします。

### 2. 計画期間

令和 3 年度から令和 7 年度まで（5 年間）

### 3. 計画の推進にあたって

- (1) 次世代育成支援や女性の職業生活における活躍を効果的に推進するために管理職や職員に対する研修、情報提供を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談等を行うための窓口の設置や担当者（人事担当課）の配置を行います。
- (3) 啓発資料の配布や研修等の実施により行動計画の周知を行います。
- (4) 計画の実施状況については、定期的に職員のニーズを踏まえて見直し等を行います。
- (5) 計画の各項目の実績などについて、毎年町ホームページへの掲載により公表することとします。

#### 4. 具体的な取り組み

##### (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、更に周知を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済措置について、更に周知徹底を図り、個別の相談に応じます。
- ③妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて超過勤務を原則命じないこととします。
- ④育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度の周知を図ります。

##### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の更なる取得促進について周知を図ります。

##### (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等の周知

- i 育児休業及び部分休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図ります。特に男性職員の育児休業、部分休業の取得促進についてさらなる周知徹底を図ります。
- ii 育児休業及び部分休業の体験談等を、これから取得する職員を対象に情報提供を行います。
- iii 妊娠を申し出た職員や配偶者等が出産を控える職員に対して、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を取得しやすい雰囲気醸成

- i 職員から育児休業取得の申出があった場合、安心して取得できるよう当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ii 部長会等において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場及び職員の意識改革を行います。

○以上のような取り組みを通じて、育児休暇等の取得率を

男性職員 50%(出産休暇等を含む)

女性職員100%

とします。(目標達成年度:令和7年度)

③育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- i 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等をメール等で送付します。
- ii 復職時における OJT 研修を実施します。

④育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

各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場合は、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要員の確保を図ります。

⑤子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員や管理職等を対象に、研修等を通じて子育てをしながら活躍できる環境づくりを行います。

(4) 超過勤務の縮減

①小学校就学の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を制限する制度について周知徹底を図ります。

②一斉定時退庁日の実施

- i 毎週水曜日及び金曜日の「ノー残業デー」の継続実施を図ります。
- ii 所属長は、定時退庁の率先垂範と当該所属の巡回により定時退庁の実施徹底を図ります。
- iii 人事担当課は、定時退庁できない職員が多い所属を把握し、当該所属の管理職員に定時退庁の実施徹底を図ります。

③事務の簡素合理化の推進

- i 定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化を図ります。
- ii 新たに行事等を実施する場合は、目的・効果・必要性等について十分検討のうえ実施し、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。
- iii 会議、打合せについては、極力グループウェア等を活用するなど効率的に業務を遂行できるよう工夫します。

④超過勤務の縮減のための意識啓発等

- i 人事担当課は、各部局・課ごとの超過勤務の状況を把握できるようにし、超過勤務の多い部署からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

- ii 人事担当課は、各部局・課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の多い職員の状況（主に時間外勤務が1月45時間を超える職員）を把握し、管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- iii 管理職も含めた全職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。
- iv 人事担当課は、超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮の充実を図ります。

○以上の取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を達成するよう努めます。

#### （5）休暇の取得の促進

##### ①年次休暇取得の促進

- i 人事担当課は、管理職員に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、年次休暇が計画的に取得できるよう認識の徹底を図ります。
- ii 所属長及び人事担当課は、職員に年間業務計画を策定させ所属職員に周知することで職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- iii 職員が安心して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を整備します。

##### ②連続休暇等の取得の促進

- i 各所属長は、ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を図ります。
- ii 所属長及び人事担当課は、週休日や国民の休日と組み合わせた年次休暇が取得しやすいよう取得促進を図ります。
- iii 所属長及び人事担当課は、子どもの授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

##### ③子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

人事担当課は、子どもの看護休暇の促進を図るとともに、所属長は、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。

○このような取り組みを通じて、年次休暇のうち、職員一人あたりの年次休暇の取得日数割合を令和7年度33%（平均13日）となるよう努めます。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(7) 人事異動等における配慮

人事担当課は、勤務場所により子どもの養育等を行うことが困難となる職員がいる場合は、その異動の配慮に努めます。

(8) 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り組み

- ①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- ②女性の管理職等による「相談員」を設置し、女性職員の相談に応じます。
- ③各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ④セクシュアルハラスメント防止のための研修会を実施します。

(9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の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向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## 5. 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妊婦や子どもを連れた人が多い施設を管理する所属長は、来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳設備等の更なる設置に努めます。
- ②職員は、妊婦や子どもを連れた来庁者が気兼ねすることがないように親切な応対に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ①地域を管理する所属長は、町有施設の利用の申出が子どもの参加する地域活動である場合には、その申出に応じるよう努めます。
- ②職員は、地域の防犯活動や少年等非行防止活動等に参加するよう努めます。
- ③職員は、子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に積極的に参加するよう努めます。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ①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。
- ②公用車を運転する者に対して、積極的に交通安全講習会に参加するよう周知します。

#### (4) 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員が子どもとふれあう機会を充実させるとともに、心豊かな子どもを育むため、人事担当課はレクリエーション等を実施する場合、職員の子どもや家族等も参加できるよう配慮します。

#### (5) 家庭教育に関する情報提供

職員に対して、家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供を実施します。

### 6. その他の女性活躍推進法に関する事項

#### (1) 女性採用比率の向上

- ①採用試験からの採用者に占める女性の割合について、50%程度とするよう努めます。
- ②採用時の配置についてはこれまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。

#### (2) 女性職員の登用推進

- ①管理職員の女性割合として、30%程度とするよう努めます。
- ②女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ③人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。