

湧水町特定事業主行動計画

令和3年4月1日策定



湧 水 町

湧水町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

湧水町

湧水町議会

湧水町教育委員会

湧水町選挙管理委員会

湧水町農業委員会

湧水町水道事業

はじめに

急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境が大きく変化している中で、社会全体で次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成されていく環境の整備を図る目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援に係る計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

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が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっている状況の中、男女共同参画社会基本法の理念に基づき、平成27年8月に「女性活躍推進法」が公布され、地方公共団体の機関は、国が定める行動計画策定指針に即して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

本計画は、これらの「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の趣旨に基づき、湧水町、湧水町議会、湧水町教育委員会（県費負担教職員を含む。）、湧水町選挙管理委員会、湧水町農業委員会、湧水町水道事業が策定する特定事業主行動計画です。

本計画に基づき、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を着実に推進するとともに、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ます。

計画期間

次世代育成対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法ですが、この計画期間は、女性活躍推進法の時限立法である令和7年度までとし、必要に応じ見直しを行うものとします。

計画の推進体制

本計画を推進するため、「湧水町特定事業主行動計画策定委員会」を設置し、計画の目標達成のため、実施状況を把握し、計画を推進するものとします。

第1章 次世代育成支援対策推進法に関する具体的事項

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制度の徹底を図る。
- 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る。
- 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図る。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じない。

2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子供の出生に伴う男性職員の特別休暇について周知徹底を図る。
- ② 子供の出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得を促進するため、休暇の取得しやすい環境を整備する。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等を男性職員でも取得できることを周知し、男性職員の育児休業等の取得を促進する。
- ② 妊娠を申し出た職員や育児休業を取得しようとする職員に対し、個別に育児休業制度と取得手続について説明する。
- ③ 育児休業等の申し出があった場合、業務分担等の見直しを行う。
- ④ 育児休業中の職員に対して、必要に応じ、休業期間中の職員研修資料や職場の情報提供を行う。
- ⑤ 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、必要に応じて会計年度任用職員等を配置するなど、業務の円滑な遂行を図る。
- ⑤ 育児休業中の職員が復職した際、育児休業中の法改正など業務の内容について説明し、業務をサポートするなど職場全体で円滑な職場復帰に努める。
- ⑥ 子育てを行う職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を支援する。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 10%

女性 100% となるように努める。

(目標達成年度：令和7年度)

4 時間外勤務の縮減

- ① 労働基準法等に定められている時間外勤務の上限規制を上回ることはないよう努める。
- ② 定時退庁日を水曜日に設定し、課（局）長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ③ 課（局）長は、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、事務分掌の見直しや応援体制を図るなど、適切な措置を講ずる。
- ④ 新たな事業を計画する場合は、その目的、効果、必要性について十分検討するとともに、廃止できるものについては廃止する。

5 年次有給休暇・看護休暇の取得促進

- ① 計画的な年次有給休暇の取得を促進するため、課（局）内で年次有給休暇取得計画表を作成するなど、年次有給休暇が取得しやすい環境整備に努める。
- ② 課（局）長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に取得させる。
- ③ 職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、普段より相互サポートできる環境づくりに努める。
- ④ 休日、祝日等を組み合わせた年次有給休暇の取得促進に努める。
- ⑤ 各種学校行事等、子育てに関連した年次有給休暇の取得促進を図る。
- ⑥ ゴールデンウィーク等の大型連休やお盆期間の前後における会議等の自粛を図る。

以上のような取り組みを通じて、年間20日の付与年次有給休暇のうち、職員1人当たりの年次有給休暇取得目標を15.0日以上とする。

(目標達成年度：令和7年度)

- ⑦ 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%取得できる雰囲気づくりに努める。

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 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意識啓発を図る。
- ② ハラスメント防止のための周知・啓発を行う。

7 その他の次世代育成対策に関する事項

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。
- ② 地域や学校で行われる青少年育成事業や交通安全運動，スポーツ，文化振興活動など，子どもや子育てに関する活動へ，子育て世代の職員のみならず，全職員，地域の一員として積極的に参加する。

第2章 女性活躍推進法に関する具体的事項

1 女性管理職等の登用

- ① 令和2年4月1日現在で，湧水町の管理的地位にある女性職員は不在で，課長補佐は1名と非常に低い割合を示していることから，女性職員の能力の活用や組織の活性化のため，研修等を通じた人材育成などスキルアップを図りながら，女性管理職等の登用を推進する。

以上のような取り組みを通じて，管理的地位にある女性職員の割合を全体に占める管理職員数の 10% となるように努める。

(目標達成年度：令和7年度)

2 職員に占める女性職員の割合

- ① 男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう，職員募集に当たっては，町ホームページ等で情報発信に努めるとともに，女性にとって働きやすい職場環境の充実に努める。

3 継続勤務年数の男女の差異

- ① 職業生活と家庭生活の両立が困難であることを理由とする女性職員の離職を抑制するため，働きやすい職場環境の充実にともに，長時間勤務の改善や年次有給休暇，特別休暇の取得を促進する。