

# 大台町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

大台町長

大台町議会議長

大台町教育委員会

大台町選挙管理委員会

大台町監査委員

大台町農業委員会

## I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

本町においては、平成 15 年に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「大台町特定事業主行動計画」を作成し、職員が仕事と子育てを両立できるための職場づくりに取り組んできました。

また、平成 28 年 4 月には、平成 27 年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、計画期間の延長と内容の改訂を行い、次世代育成支援対策、女性の活躍推進に取り組んできました。

今後も、職員一人ひとりが次世代育成支援対策や女性の活躍推進に取り組み、出産・育児などのライフイベントへ柔軟に対応し、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）を実現できる職場を構築するため、本計画の改訂を行います。

## II 計画期間

この計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間としています。

## III 計画の推進体制

総務課において、年度ごとの計画の実施状況を点検し、計画の取組状況や職員のニーズの変化等を踏まえて、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

また、「大台町男女共同参画基本計画」や「大台町子ども・子育て支援事業計画」などの趣旨を踏まえ、関係課と連携して取組を進めていきます。

## IV 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 母性保護及び母性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周知徹底を図ります。
- イ 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ります。
- ウ 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。
- エ 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) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

- ア 子どもの出産時における父親の特別休暇制度について周知徹底を図ります。
- イ 子どもの出産時や母親の産前産後期間中における父親となる職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

出産時における父親の特別休暇取得率70%を目標とします。

(目標達成年度：令和7年度)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- (ア) 育児休業等に関する資料の配布等により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。
- (イ) 妊娠を申し出た職員に対し、希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、周知を図ります。

##### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- (ア) 課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- (イ) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに課等において業務分担の見直しを検討します。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

復職時において円滑な職場復帰を果たすために、必要な事項の職場研修や所属長等からの説明等を行います。

##### エ 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保

育児休業及び育児短時間勤務の取得の促進のための環境整備として、適切な代替職員の確保に努めます。

育児休業の取得率を男性職員10%、女性職員を100%を目標とし、子育て中の職員が安心して仕事ができる環境づくりに努めます。

(目標達成年度：令和7年度)

#### (4) 時間外勤務の縮減

ア 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時間外勤務を制限制度の周知

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時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施

一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長等による定時退庁の率先垂範を行います。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

各職員の時間外勤務の上限の目安時間を月45時間、年間360時間とし、時間外勤務の上限時間を遵守するよう職員への周知徹底を図ります。

エ その他

(ア) 所属長等が所属職員の時間外勤務の状況を把握し、特定の職員に偏りがある場合は、事務分担の見直しや応援体制の整備等を検討します。

(イ) 職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させます。

#### (5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

(ア) 課長会議等の場を通じて、定期的に休暇の取得を徹底させ、職場の意識改革を図るよう努めます。

(イ) 所属長に対して、職員が年次休暇取得目標を設定して計画的な取得を促すよう周知徹底を図ります。

(ウ) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図ります。また、月・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得推進を図ります。

年次休暇の取得日数が15日以上を目標とします。

(目標達成年度：令和7年度)

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の推進

子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

## 2 女性職員の活躍推進に向けた取組

- (1) 子育てを行う職員については、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。
- (2) 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力をフルに発揮できるよう適正な配置に努めます。また、管理職への積極的な登用を図るため、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

管理職の手前に当たる主幹級の女性の割合40%以上を目標とします。  
(目標達成年度：令和7年度)

## 3 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども体験活動等の支援

子どもが参加する地域の活動や学習会等の行事に積極的に協力します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の支援

子どもを交通事故から守る活動の一環として、職員に対して交通ルールの遵守や交通事故防止について啓発を行います。

#### ウ 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な防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (3) 子どもとふれあえる機会の充実

子どもとふれあえる機会を充実させるため、子どもと参加できる行事等の際に、職員が年次有給休暇を取得して積極的に参加できるよう支援します。

《参考資料》

●育児休業取得状況

	H29年度	H30年度	R1年度
男性	0%	0%	0%
女性	100%	100%	100%

●男性職員の特別休暇取得状況

	H29年度	H30年度	R1年度
取得率	0%	50%	100%

●時間外勤務状況（年間360時間超該当者）

	H29年度	H30年度	R1年度
該当者	4名	1名	6名

●年次有給休暇取得状況

	H29年度	H30年度	R1年度
年間平均取得日数	10.5日	10.9日	9.5日

●各役職段階の職員の女性割合

役職	H29.4.1現在	H30.4.1現在	H31.4.1現在	伸び率 (H31/H29)
参事級	0.0%	0.0%	0.0%	—
課長級	0.0%	0.0%	6.7%	—
主幹級	33.3%	33.3%	31.6%	-5.1%
主査級	27.8%	33.3%	39.0%	40.2%
主事級	55.2%	50.0%	42.3%	-23.3%