

# 藍住町特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく藍住町特定事業主行動計画  
女性活躍推進法に基づく藍住町特定事業主行動計画

令和2年4月

藍住町

# 目 次

I	はじめに .....	1
1	趣旨 .....	1
2	計画期間 .....	1
3	計画の推進体制 .....	1
II	具体的な内容 .....	2
1	職員の勤務環境に関する事項 .....	2
(1)	既存の各種制度の周知徹底と意識の啓発 .....	2
(2)	妊娠中及び出産後における配慮 .....	2
(3)	男性が子育てを目的とする休暇等取得の促進 .....	2
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等 .....	3
(5)	時間外勤務の縮減 .....	3
(6)	休暇の取得の促進 .....	4
(7)	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識のは是正 .....	5
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項 .....	6
(1)	子育てバリアフリー .....	6
(2)	子供、子育てに関する地域貢献活動 .....	6
(3)	安全で安心して子供を育てられる環境の整備 .....	6
3	女性職員の活躍推進に関する事項 .....	6
(1)	女性職員の登用 .....	6
(2)	キャリア形成支援 .....	6

# I はじめに

## 1 趣旨

---

少子化の急速な進行や家庭や地域を取り巻く環境が変化する中、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備のため次世代育成支援対策を推進するよう定めています。

本町においてもこの法律に基づき、平成17年に特定事業主行動計画〈前期〉を、また、平成22年に特定事業主行動計画〈後期〉をそれぞれ策定し、職員が仕事と家庭の両立を図ることができ、安心して子育てができる職場づくりを進めてきました。

また、次世代育成支援対策推進法が令和7年3月まで10年間延長されたことに伴い、平成27年に新しく「藍住町特定事業主行動計画」を策定するとともに、同年8月の「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」の成立に伴い、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一体的な計画として、平成28年に「藍住町特定事業主行動計画」を改訂し、現在まで取組を進めてきました。

しかし、目標を達成できていない取組もあり、目標の達成に向けて、なお職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

このような状況を踏まえ、令和2年3月に終了する計画の後期計画として本計画を策定し、引き続き、職員一人一人が仕事と生活の調和(ワークライフバランス)のもと、個々の個性と能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

なお、本計画は、「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条に基づく特定事業主行動計画として、藍住町長、藍住町議会議長、藍住町教育委員会、藍住町農業委員会、藍住町代表監査委員、藍住町選挙管理委員会が共同で策定しています。

## 2 計画期間

---

計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 3 計画の推進体制

---

本計画の取組を効果的に推進するため、毎年度計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握・検証し、必要に応じて対策の実施や計画の見直しを行います。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関する事項

---

これまでの行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と、意識の啓発を徹底します。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点及び子供・子育て支援事業計画の基本理念を踏まえた見直しを行い、これまでの取組を更に推進します。

#### (1) 既存の各種制度の周知徹底と意識の啓発

##### ① 各種制度の周知

次世代育成支援対策に関する研修や仕事と子育ての両立支援のための情報提供を行います。

##### ② 「仕事と子育ての両立支援」についての意識啓発

職場内研修や管理職を対象とした研修を開催し、「仕事と子育ての両立支援」についての意識啓発を行います。特に管理職は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役職です。職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努め、また職員への細やかな目配り、制度の積極的な利用の働き掛けができるようにします。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

##### ① 特別休暇等制度の周知

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、周知徹底を図ります。

##### ② 業務分担の見直し

・妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該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。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。

・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こととします。

#### (3) 男性が子育てを目的とする休暇等取得の促進

##### ① 休業制度の周知と取得促進

子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子供を持つことに対する喜び

を実感するため、全ての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

② 休暇を取得しやすい環境の整備

父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度の周知

育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、周知を図ります。また、妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度、手続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の醸成

育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、職員が安心して育児休業等に入れられるよう、取得の申出があった場合は、当該部署において代替臨時職員等を配置し業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、人事担当者、所属長等から職場や業務に関する情報提供を行います。

**目標**

- ・女性職員の育児休業取得率100%を目指します。
- ・配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率100%を目指します。
- ・男性職員の育児休業の取得率10%以上を目指します。

(5) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の制限の制度の周知

妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。

② 事務の簡素化、合理化の推進

- ・各所属長は人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な事務遂行を図ります。
- ・OA化の計画的な推進による事務の効率化、テレワークなどの先進的取組の検

討、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。

- ・新規事業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、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
- ・会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

#### ③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
- ・総務企画課は、各課(局・室)等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し所属長に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ・超過勤務の多い職員に対する産業医による面談の実施等、健康面における配慮を充実させます。
- ・庁内一斉パソコンシャットダウンを実施し、定時退庁を促進します。

#### ④ 定時退庁日(ノー残業デー)等の実施

- ・毎週火曜日のノー残業デーには、庁内放送や電子メール等により周知を行い、定時退庁を促します。
- ・各課(局・室)等でノー残業デーを設定し、定時退庁の意識啓発を図ります。
- ・所属長自らが率先して退庁するよう心がけるとともに、部下職員には、ノー残業デーに時間外勤務や会議を原則的に行わないように徹底します。

### 目標

藍住町職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定める上限時間を超える職員数0人を目指します。

## (6) 休暇の取得の促進

#### ① 年次休暇の取得の促進

- ・課長会議等の場において、定期的に年次休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行います。
- ・子供の学校行事や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等、家族とのふれあいのための年次休暇が取得できるよう環境整備に努めます。
- ・所属長は、各課(局・室)等における業務計画を策定、周知し、また事務処理において相互応援体制を整備することにより、職員の年次休暇の取得促進に努める

とともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。

- ・各課（局・室）等で四半期ごとに年次休暇の計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

## ② 連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデン・ウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデン・ウィークやお盆の期間における公式会議を自粛します。

### 目標

- ・年間20日間の年次休暇のうち職員1人当たりの取得日数平均12日以上を目指します。
- ・年次休暇の取得日数が5日未満の職員数0人を目指します。

## ③ 子供の看護を目的とする休暇取得の促進

小学校就学前の子供は、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから、設けられた看護休暇制度について周知するとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

## (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識のは是正

### ① 働きやすい環境を阻害する意識のは是正

家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。

### ② 男女共同参画の推進

男女共同参画担当課との連携を密にし、研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努めます。

### ③ ハラスメント防止

セクシュルハラスメントやパワーハラスメント等、ハラスメント防止のための研修会等を開催し、意識の啓発を図ります。

## 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

- ・外部からの来客の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッド、ベビーシートの設置等を推進します。
- ・子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるような親切、丁寧な応対等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2) 子供、子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子供が参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子供の支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

### (3) 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

- ・子供を交通事故から守るため、交通事故防止についての研修や綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図ります。
- ・子供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や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援します。

## 3 女性職員の活躍推進に関する事項

---

### (1) 女性職員の登用

女性職員の活躍を推進していくために、仕事と生活の調和に向けた意識啓発を行うとともに、女性の管理職登用について、積極的に推進し行政施策の決定過程における女性の参画の拡大に努めます。

#### 目標

- ・管理職に占める女性職員の割合30%以上を維持します。

### (2) キャリア形成支援

本人の希望に基づき、研修への派遣や多様な職場経験の機会を通じて、女性のキャリア形成支援に努めます。