

# 伊仙町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

## 1 計画の趣旨

我が国における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鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の取組の1つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされ、平成27年に「伊仙町特定事業主行動計画（平成28年度～令和元年度）」を策定し、計画を推進してきたところです。

今回、「伊仙町特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立がしやすい職場づくりを実現するために、その環境作りに取り組むこととする。

令和2年4月

伊仙町長  
伊仙町議会議長  
伊仙町選挙管理委員会  
伊仙町農業委員会  
伊仙町水道事業管理者の権限を行う町長

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課等における担当者を構成員とした特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (2) 本計画の推進にあたっては、年度ごとに、特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4 計画の周知

本計画については、全ての職員が知りうるように共有フォルダ（PowerOffice）への掲載など適切な方法により周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

## 5 計画の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

## 6 勤務環境の整備に関する事項

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

目標 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 100%

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

#### ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

#### イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

#### ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

#### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員等の活用を図ります。

#### カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

##### (ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援に取り組みます。
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入に取り組みます。
- ③ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備に取り組みます。
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成支援に取り組みます。

##### (イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に取り組みます。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用に取り組みます。
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組みます。

目標 育児休業の取得率 男性5% 女性100%

### 7 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

#### (1) 超過勤務の縮小

職員が子どもと接する時間等を増やせるように、超過勤務を縮減するとともに、休暇の取得を促進します。

ア 小学校就学前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の制限の制度の周知  
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

#### イ 一斉定時退庁（ノー残業デー）の実施

定時退庁日（毎週水曜日）を引き続き設定し、庁内放送等により注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

会議・行事・イベント等の廃止・縮減・効率化，調査・照会等の見直し、OA化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

#### エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全

体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

#### オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、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。

目標 職員の1年間の時間外勤務時間数 上限360時間

### (2) 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

#### ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各課の実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

目標 年次有給休暇の平均年間取得日数 16日

#### ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を推進します。

### (3) 仕事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

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

## 8 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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるような雰囲気づくり、設備整備を計画的に行います。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家

庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

エ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どものと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる機会を希望に応じ設定します。

また、レクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒントとなる家庭教育に関する情報提供を行います。