

第4期
壬生町特定事業主行動計画

【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】

壬 生 町 長
壬 生 町 議 会 議 長
壬 生 町 教 育 委 員 会
壬 生 町 選 挙 管 理 委 員 会
壬 生 町 代 表 監 査 委 員
壬 生 町 農 業 委 員 会

第4期壬生町特定事業主行動計画

【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】

I 総論

1. 目的

壬生町では、少子化対策として平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、壬生町特定事業主行動計画〔(第1期：平成17年4月1日～平成22年3月31日)・(第2期：平成22年4月1日～平成27年3月31日)・(第3期：平成27年4月1日～令和2年3月31日)〕を策定し、仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備等について計画的に取り組んできました。

今回、第4期壬生町特定事業主行動計画の策定にあたり、平成28年度に新たに策定した、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「壬生町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と一体化した計画として策定し、男女ともに仕事と子育てを両立することができ、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することで、住民サービスの向上に繋がることを目的にしています。

なお、壬生町特定事業主行動計画【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づき、壬生町長、壬生町議会議長、壬生町教育委員会、壬生町選挙管理委員会、壬生町代表監査委員、壬生町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3. 計画の推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、壬生町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や目標の達成状況を確認し、協議を行います。また職員に対し、仕事と子育ての両立に関する情報提供、意識啓発等を行います。

Ⅱ 次世代育成支援対策推進法に係る具体的な内容

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

- 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周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④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) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①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取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 男性の育児休業等の取得促進

- ①男性職員へ育児休業等の制度の周知を図るとともに、育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

イ 育児休業等の周知

- ①妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業取得の申出が合った場合、各所属において業務分担の見直しを行います。
- ②職場研修等の場において、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。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

- ①育児休業中の職員に対して、休業期間中における職場の情報提供を行います。
- ②復職時におけるOJT研修等を実施します。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員確保

- ①所属内の人員配置等によって、産前産後休暇及び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、臨時的任用制度及び会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【数値目標】

令和5年度末の育児休業等（※1）の取得率を

男性 100%（平成30年度末現在：50%）

女性 100%（平成30年度末現在：100%）

とします。

（※1）育児休業等…ここでの「育児休業等」は、通常の育児休業のほか、男性職員の妻の出産サポートによる休暇も含む（職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間）

（4）子育てを行う女性職員の活躍推進

ア 女性職員を対象とした取組

- ①育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発等の円滑な職場復帰の支援等を実施します。
- ②女性職員の能力や感性を幅広い分野で活かすため、職域の拡大を図ります。
- ③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い、女性職員のキャリア形成を支援します。

イ 管理職等を対象とした取組

- ①管理職等に対して、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を実施します。
- ②育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用を実施します。

（5）時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務縮減のための意識啓発及び制度の周知

- ①人事当局は、各所属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、所属長と共有し、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ②各所属において、組織的に時間外勤務の縮減に取り組むこととし、所属長は職員の時間外勤務の状況を把握して適時適切な管理・指導や業務分担の見直しを図ります。
- ③「ノー残業デー」の実施及び周知徹底を図ります。
- ④小学校就学前の子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ①新たに事業等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存事業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。

- ②職員一人ひとりが処理方法の改善、簡素化、合理化を図り、効率的な業務の遂行に努めます。

【数値目標】

令和5年度末の職員一人あたりの月平均超過勤務時間数を

10時間以下（平成30年度実績：13.4時間）

とします。

(6) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

- ①幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ②管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。
- ③子どもの予防接種、入学式・卒業式・授業参観等の学校行事やPTA活動における年次休暇の取得促進を図ります。
- ④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤緊急の子育て等の用事の発生に対し、安心して年次休暇を取得できるような業務の平準化及び他の職員でも対応できる体制の整備を図ります。

イ 連続休暇等の取得促進

- ①週休日や国民の祝日、夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- ①子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、職員がその休暇を希望どおり取得できるよう努めます。

【数値目標】

令和5年度末の職員一人あたりの平均年次休暇の取得日数を

12.0日（平成30年度末現在：10.5日）

にします。

(7) 職場の異動における配慮

- ①子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立が図れるよう本人の意向を考慮した上で、人事上の配慮を行います。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の見直し

- ①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するため、管理職を含めた職員全員を対象として、適切な情報提供等による意識啓発を行います。

(9) 人事評価の反映

- ①仕事と生活の調和の推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動は、人事評価において適切に評価を行います。

2. その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの推進

- ①子どもを連れてお客様が安心して来庁できるよう、キッズコーナーやベビーステーション等の設置を適切に行い、併せて、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への参加促進

- ①子ども・子育てに関する地域活動に対して、職員の参加促進を図ります。
- ②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や少年非行防止活動等に対して、職員の参加促進を図ります。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①職場のレクリエーション活動の実施にあたっては、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。

Ⅲ 女性活躍推進法に係る具体的な内容

1. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、超過勤務時間関係を最も大きな課題として位置付け、目標を設定します。

(1) 超過勤務時間の縮減

- ①令和 6 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 30 年度の実績（月 13.4 時間）から 25%以上縮減し、月 10 時間以下にします。
- ②令和 6 年度までに、常勤職員の月平均 30 時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成 30 年度の実績（12.0%）より 2%以上引き下げ、10%以下にします。

(2) 年次休暇の取得促進

- ①令和 6 年度までに、常勤職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 30 年度の実績（10.5 日）より 10%以上引き上げ、12 日以上にします。
- ②令和 6 年度までに、常勤職員の年次休暇を年 12 日以上取得する職員の割合を、平成 30 年度の実績（37.3%）より 5%以上引き上げ、45%以上にします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

1. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 超過勤務時間の縮減

- ①人事当局は、各所属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、所属長と共有し、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ②各所属において組織的に取り組むこととし、所属長は職員の時間外勤務の状況を把握して適時適切な管理・指導や業務分担の見直しを図ります。
- ③改めて毎週水曜日を定時退庁日として周知するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨します。

- ④職員一人ひとりが処理方法の改善、簡素化、合理化を図り、効率的な業務の遂行に努めます。

(2) 年次休暇の取得促進

- ①人事当局は、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ②各所属において、管理職は部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を促します。