

九十九里町特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係 ～

九 十 九 里 町 長
九 十 九 里 町 議 会 議 長
九 十 九 里 町 教 育 委 員 会
九 十 九 里 町 選 挙 管 理 委 員 会
九 十 九 里 町 代 表 監 査 委 員
九 十 九 里 町 農 業 委 員 会

【目 次】

I 総 論	1
1 目 的	1
2 計画期間	1
3 推進体制	1
II 具体的な内容	2
1 子育てに関する制度の周知	2
2 育児休業を取得しやすい環境づくり	2
3 育児休業からの円滑な復帰の支援	2
4 男性職員の子育て参加に向けた取り組み	3
5 時間外勤務の縮減	3
6 年次有給休暇の取得の促進	4
7 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進	4
8 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	4
9 ハラスメントのない職場の実現	4
10 会計年度任用職員に対する取り組み	5
11 人事評価への反映	5
12 その他の次世代育成支援に関する事項	5

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、仕事と生活の調和の実現に向け、子育てのしやすい職場環境をつくることにより、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の活躍を推進する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

この計画は、令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。

3 推進体制

- ① 制度に関し管理職員や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を積極的に行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知します。
- ④ 各種取り組み結果について点検・評価を実施し、その結果を今後の計画に反映させます。
- ⑤ 定期的に行動計画の進捗を検証しながら見直しを行います。

Ⅱ 具体的な内容

1 子育てに関する制度の周知

- ① 育児休業、特別休暇、経済的支援措置などの各種制度を理解しやすいようにまとめ職員に周知します。
また、グループウェア（庁内LAN）に掲載し、いつでも職員が閲覧できるようにします。
- ② 新規採用職員や妊娠を申し出た職員に対しては、総務課において制度や手続きについて説明を行います。

2 育児休業を取得しやすい環境づくり

- ① 父親、母親になることが分かったら、職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたって協力体制を整える必要があることから、できるだけ速やかに、「育児をするようになること」を所属長に申し出ることや、必要に応じて直属の上司や周囲の職員へ伝えるなどの指導に努めます。
- ② 所属長は、職員から育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合、適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、職員がスムーズに育児休業等を取得できるよう職場環境づくりに努めます。
- ③ 所属長は、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ように努めます。また、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し等の検討を行うこととします。
- ④ 育児休業等を取得する職員の代替職員を事前に確保し、職務内容の引継を行い、業務に支障がないよう努めます。

3 育児休業からの円滑な復帰の支援

- ① 職場への復職が近づいた育児休業中の職員に対して、所属長や職場の職員は、最近の業務の状況や育児の状況等について、双方向の連絡が取れるよう努めます。
- ② 育児休業から復職した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急病などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立に大切な時期であることから、業務分担等についてよく検討し職場全体でサポートします。

4 男性職員の子育て参加に向けた取り組み

男性が子育てを積極的に参加することは、女性の活躍促進につながることから、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に努めます。

- ① 男性職員も育児休業、育児短時間勤務を取得できることについて周知を図ります。また、育児休業手当の支給など休業中の経済的な支援措置についても併せて周知を図ります。
- ② 男性職員の育児休業等の取得は、希望する男性職員から相談があれば所属長は、育児休業等を取得できる応援体制や業務分担の見直しを検討します。
- ③ 配偶者の出産に伴う付き添い等のための特別休暇の取得の促進を図ります。
 - 男性職員の育児休業取得率 5%を目指す。
 - 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率 100%を目指す。

5 時間外勤務の縮減

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、職員が家庭生活、地域生活などに取り組むため時間外勤務の縮減を図ります。

- ① 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度等について周知徹底を図ります。
- ② 水曜日を庁内一斉定時退庁日「ノー残業デー」とし、グループウェア等による周知を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理について、マニュアル化を進めるとともに、既存の業務の目的、効果、必要性等について十分検討の上、廃止できるものは廃止するなど、事務の簡素合理化を進めます。
- ④ 所属長は、時間外勤務の実態を把握し、時間外勤務縮減に向けてリーダーシップを発揮し、職員の退庁時間等に配慮します。

- ⑤ 所属長は、人事院規則 15 - 14 に定める超過勤務の上限の範囲内（原則 月 45 時間以下、年 360 時間以下）を超えて勤務させないように配慮します。

6 年次有給休暇の取得の促進

学校行事の参加や家族の記念日等、育児や家庭生活のために取得する年次有給休暇を奨励し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

○職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数 12 日以上を目指す。

7 子どもの養育を行うための特別休暇の取得の促進

義務教育修了前の子どもを養育する職員に対し、その子の看護、健康診査、予防接種又は学校等の行事に参加するための特別休暇の周知を行うとともに、申請した職員がすべてこれを取得できるように職場全体で支援をします。

8 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ① 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努めます。
- ② 管理職員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で女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事配置に努めます。

○令和 7 年度までに女性管理職員比率 15 % を目指す。

9 ハラスメントのない職場の実現

各種ハラスメントに対する予防・対処について正しい知識が持てるよう、情報提供や意識啓発、研修会などを開催し、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の防止に努めます。

10 会計年度任用職員に対する取り組み

多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて会計年度任用職員が仕事と家庭を両立しながら子育てができるよう、職場を挙げて支援します。

- ① 妊娠から出産、育児期間中の各種制度等について周知します。
- ② 育児(部分)休業、特別休暇、年次有給休暇を取得しやすい職場環境をつくり、その取得の推進に努めます。
- ③ 年次有給休暇について、月曜日や金曜日、祝日前後の日と合わせた連続休暇の取得を促進します。

11 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような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については、人事評価において適切に評価を行います。

12 その他の次世代育成支援に関する事項

- ① 子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、職場内の環境を見直し、問題があれば速やかに対応します。
- ② 職員は、地域における子育てに関する活動等に積極的に参加し次世代育成支援に取り組んでいきます。また、地域の防犯・交通安全活動や少年非行防止活動等にも積極的に参加するよう心がけます。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員の綱紀粛正を図ります。