

すさみ町  
特定事業主行動計画

令和3年4月

す さ み 町  
す さ み 町 議 会  
すさみ町教育委員会

# I 総論

## 1 計画策定の背景・目的

急速に進む少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会をあげて取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員が安心して子育てと仕事の両立を図ることができる職場環境づくりの推進を図るための計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

本町では、平成17年4月に「すさみ町特定事業主行動計画」を策定し、事業主の立場から職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職員が子育ての意義を深く認識し、仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の整備を推進してきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。同法でも、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられたことから、平成28年4月に、これまでの「すさみ町特定事業主行動計画」に引き続く行動計画と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行動計画を一体的に策定しました。

令和3年4月からも引き続き、出産・育児における仕事と子育ての両立、女性の職業生活における活動を支援し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりを目指して、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に基づくすさみ町特定事業主行動計画として策定します。

## 2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 計画の進捗状況及び勤務条件に関する制度改正、職員からの要望等を踏まえて必要な対策の実施や見直しを行います。
- (2) 職員の仕事と子育ての両立を目指し、各職場において着実な取り組みが実施されるよう、管理職員が、本計画を積極的に推進するものとします。

## II 具体的な内容

仕事と家庭の両立を支援するため、育児に対する意識改革、各種休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 職員に対する諸制度の周知と意識啓発

育児休業、母性保護及び母性健康管理、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など仕事と家庭の両立を支援する制度については、各種媒体を活用し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

#### (2) 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の観点から、妊娠中及び出産後の職員に配慮すべき次の制度等について、周知を図ります。

- 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の周知徹底を図ります。
- 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図ります。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、原則として時間外勤務を命じないこととします。

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生という子育ての始まりの時期に、父親も積極的に育児に参加して出産後の妻をサポートすることが重要であることから、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

- 妻の出産に伴う特別休暇、育児参加のための特別休暇及び連続休暇の積極的な取得に努めるものとします。
- 職場の職員は、必要に応じて臨時の応援体制を作るなど、連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

#### (4) 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

- 育児休業等に関する制度や給与上の取り扱い、給付に関する情報の提供を行います。

##### イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 管理職員は、育児休業等の申し出があった場合、業務に支障がでないように必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて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。
- 育児休業等を取得した職員の体験談を、妊娠を申し出た職員又は父親となる職員に説明してもらうことにより、育児休業等を理解してもらうとともに取得への不安の軽減に努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中においては定期的に広報誌や通達等情報提供を行い、職場の情報に触れることのできる環境を整えます。
- 職場復帰時においては、個別の事情に応じて必要な支援を行い、仕事と子育てが両立できるよう職場全体でサポートします。

以上のような取り組みを通じて、次のとおり育児休暇取得率を目指し、職員の育児にかかわる時間を増やすことに努めます。

男 性	育児休業取得率	10%
	育児参加休暇率	50%
女 性	育児休業取得率	100%

(5) 子育てをする女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てに伴う負担が幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発及び支援を行います。

(6) 超過勤務の縮減

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員のみならず、全ての職員とその家族にとっても大きな負担になることから、子育てをする職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境はもとより、職員の健康管理、職務能率向上の観点からも、全ての職員の超過勤務の縮減に取り組みます。

ア 早期退庁の促進

- 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導徹底を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

- 日ごろから迅速な業務処理を心がけるとともに、事務の簡素化、効率化を推進するとともに、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた事務の平準化を行政改革の推進とあわせて取り組みを進めます。

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- 超過勤務縮減のための取り組みの重要性について、管理職員をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、意識啓発等の取り組みを進めます。
- 管理職員は、超過勤務の多い職員に対して状況把握を行い、特定の職員に超過勤務が集中しないように業務配分、人員配置の調整に努めます。

エ 人事評価の活用による業務改善の推進

- 評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員の年間超過勤務時間の上限300時間の達成に努めます。

【参考：人事院の超過勤務の縮減に関する指針では、超過勤務時間の上限目安を360時間としている。】

(7) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

- 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の早期周知を図ることや意識改革を行うなど、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- 子どもや家族に関する行事、活動に対して、職員の積極的な休暇の取得を促進します。
- 連休期間や夏季休暇期間と合わせた年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

イ 休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり

- 子育てをする職員がためらいなく休暇が取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。
- 各職場において、事務処理の相互応援体制を整え、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 超過勤務や休日勤務が続くなど、業務が繁忙で疲労している職員に対し、遅出勤（時間休暇等）の励行を図り、健康を損なわないように配慮します。
- 管理職員をはじめ職員全員が年次休暇を取りやすい職場の環境づくりに努めます。

ウ 子どもの看護休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

以上のような取り組みを通じて、職員1人あたりの年次休暇取得日数が年10日以上となるように努めます。

(8) 職場優先の環境改善や意識改革のための取り組み

職場優先の環境や、そうした職員の意識の改善を図るため、情報提供を行うとともに、前述の超過勤務の縮減や休暇取得の促進に取り組みます。

(9) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めます。

- 男女共同参画推進のため、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりに努めます。

## 2 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、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベッドの設置等を行います。
- 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

### (2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- 子ども、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、文化、スポーツ活動、地域における子育て支援活動等に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。また、子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

### (3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通事故防止についての研修や綱紀粛正の呼びかけを行い、安全運転の徹底を図ります。
- 安全な環境で安心して子どもを育てることができるよう、職員が地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加することを支援します。

### (4) 子どもとふれあう機会の充実

- 心豊かな子どもを育むため、職員がレクリエーション活動に参加するなど、子どもとふれあう機会の充実を図るよう、環境づくりに努めます。

### (5) その他

- 子育てをしている職員がお互いに情報交換や相談ができるようネットワークの形成を支援します。
- 子育てに配慮した多様な勤務形態（短時間勤務制度など）の活用を図ります。

## 3 女性職員の活躍推進に関する事項

### (1) 女性職員の登用及び採用

- 人事評価を踏まえ、女性職員の管理職等への登用を積極的に行います。  
具体的には、管理職（医療職を除く。）における女性職員の割合を、30%以上を保つことを目標とします。

職員数	年 度	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
	職員数（※）		87	88	95	95
うち女性職員数		27	29	33	34	32
うち管理職 ①		29	27	25	25	31
うち女性職員 ②		11	11	10	10	10
女性管理職率(%)		37.9	40.7	40.0	40.0	32.3

※医療職は除く。

※管理職とは課長級、副課長級、主幹級です。

- 職員採用にあたっては、これまで同様、性別に関係なく能力や意欲等による公正公平な職員採用を実施します。

また、多くの方が受験されるよう、広報を積極的に行います。

採用時期 採用職員数	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	合計
採用職員数 ①	4	6	10	4	2	26
うち女性 ②	0	3	7	1	1	12
女性採用率(%)	0.0	50.0	70.0	25.0	50.0	46.2

## (2) 柔軟な人事管理

- 女性職員の活躍推進に向け、各種研修機関等を活用し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。
- 職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、固定的な役割分担意識にとらわれない幅広い分野での業務経験を積み重ねることができる人事管理に努めます。

## (3) 男女を通じた働き方改革への取組

- 育児や介護等の事情のため、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。
- 各役職段階に求められる能力や技術、性別にかかわらず公平な評価・登用が行われるよう評価者・被評価者研修を実施するとともに、人事評価制度の精度を高めて、目標と意欲をもって働き続けられる職場づくりに努めます。

## 4 会計年度任用職員の仕事と家庭の両立に向けた取組

多様な働き方の会計年度任用職員においても、仕事と家庭の両立を支援するため、各種制度の充実に向け取り組めます。