

# 東員町特定事業主行動計画

## 後期計画

令和2年4月

東員町長  
東員町議会議長  
東員町教育委員会  
東員町選挙管理委員会  
東員町代表監査委員  
東員町農業委員会

## 特定事業主行動計画

### I 総論

#### 1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が希望通りに働き、また次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、本行動計画を策定します。次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、職員一人ひとりが次世代育成に対する認識を深め、次世代育成支援対策を計画的・集中的に推進することを目指します。

#### 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

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の周知徹底を図ります。
- ④ 本計画の実施状況については、各年度において、計画の取組状況を点検・評価し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画(P l a n)、実行(D o)、評価(C h e c k)、改善(A c t i o n)のサイクル(PDCAサイクル)を確立し、必要に応じて、計画の見直し等を行います。

### II 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の周知徹底を図ります。
- ② 出産費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、業務分担の配慮を行います。
- 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 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できるようにします。
- ② 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等

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部分休業を取得できることについての周知徹底を図ります。

イ 育児休業等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課（局）に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 研修等において、育児休業等の制度説明を行います。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ② 課長会等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、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

- ① 育児休業中の職員に対して、職場から休業期間中の広報誌や通達等の送付を行い、近況を尋ねるなど、コミュニケーションをとるように心がけます。
- ② 育児休業から職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に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実施します。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課（局）内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員を対象とした取組として、仕事と子育ての両立支援制度を利用しやすい環境の整備や、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で女性職員のキャリア形成支援を図ります。
- ② 管理職等を対象とした取組として、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や管理職研修を行い、職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与、育児などの職員の状況に配慮した人事運用に努めます。

キ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場については、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の目標を、

男性 10%

女性 100% とします。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学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をするよう努めます。

イ 3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の免除をするよう努めます。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

① ノー残業デー（毎週水曜日）の実施を徹底し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。

② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

③ 定時退庁ができない職員が多い課（局）を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

エ 事務の簡素合理化の推進

① 新たに行事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実施し、併せて、既存の行事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 会議、打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

③ 業務量そのものの見直し、OA化による事務の効率化など、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

オ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 時間外勤務の上限時間を1か月45時間、1年360時間とし、時間外勤務縮減のために必要性を見極め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、時間外勤務命令者の管理職に注意喚起を行います。

② 各課（局）ごとの時間外勤務の状況を人事当局等で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、常に業務のやり方を工夫するなど、効率的な業務運営をするよう注意喚起を行います。

③ 人事当局は、各課（局）ごと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て幹部職員に報告し、時間外勤務を最小限にとどめるため、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

カ その他

① 職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。また、ストレスチェックを行い、職場環境の改善・充実に努めます。

② 各職員の1か月、1年の時間外勤務時間数について、規則に定める上限時間の1か月45時間、1年360時間の達成を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員は年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会等の場において、定期的に休暇の取得状況を報告させるなどし、取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 管理職に、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの授業参観日や学校行事における年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 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。
- ④ 連続休暇取得促進のため、ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇（子どもに予防接種や健康診断を受けさせるための付き添いを含む）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、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

(6) テレワーク等の推進

テレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとられない働き方）について、国・県などの動きを見ながら検討を行います。

(7) 職場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

- ① セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。
- ② 職場優先の環境（「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（「男は仕事」「子どもの面倒は母親がみるべき」というような考え等）等を解消するため、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図ります。

(8) 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。

## 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

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切な応接対応等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

#### ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 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。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において職員が専門分野を活かした指導を実施します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。

#### ウ 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

職員の子ども等、家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施します。

### (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に対し、家庭教育講座等への参加を促したり、家庭における子育てやしつけのヒント等を職員間で情報交換する場を設けるなど、家庭教育力向上のための取組をします。