

川南町特定事業主行動計画（第2次）

令和3年4月

川 南 町 長
川南町農業委員会
川南町選挙管理委員会
川南町代表監査委員
川南町議会議長
川南町教育委員会

目 次

1	計画の位置づけ	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	取組内容	1
(1)	長時間勤務の是正に向けた取組	1
ア	時間外勤務の縮減	2
イ	ノー残業デーの徹底	2
ウ	業務改善の推進	2
エ	職員への健康管理への配慮	2
オ	年次有給休暇の取得促進	3
(2)	仕事と家庭生活の両立支援に関する取組	3
ア	妊娠・育児・介護に関する情報提供	4
イ	妊娠中及び出産後における配慮	4
ウ	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
エ	育児休業等を取得しやすい環境の整備	4
オ	子育て支援につながる年次休暇等の取得の促進	4
カ	男性の家庭参画に対する理解促進	5
(3)	女性職員の活躍を推進するための取組	5
ア	職務経験の向上や意欲を高める人事配置	5
イ	キャリア形成支援	5
ウ	女性職員の積極的な登用・配置	6
エ	休業中などの自己啓発支援	6
オ	育児休業中の職員への情報提供	6
(4)	その他の取組	6
ア	会計年度任用職員への取組	6
イ	子育て支援のための意識改革	6
ウ	子育てユニバーサルデザインの推進	7

1 計画の位置づけ

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）では、地方公共団体を特定事業主と位置付け、それぞれの法律で特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

今回、次世代育成支援及び女性活躍推進が密接に関連するものであることから、それぞれの特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく川南町特定事業主行動計画として策定します。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、川南町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施するため、総務課を担当窓口として推進を図ります。
- (3) 本計画の実施状況については、毎年度その実績を公表するとともに、川南町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、国の動向等を踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- (4) 職員の仕事と子育ての両立を目指し、各所属において、着実な取組が実施されるよう、所属長が、本計画を積極的に推進するものとします。

4 取組内容

(1) 長時間勤務の是正に向けた取組

平成31年4月に働き方改革関連法が施行され、川南町役場においても条例等を改正し、長時間勤務是正の措置として、時間外勤務の上限を設けました。

今後は、ワークライフバランスの実現のためにも、全職員が課や係を超えた協力体制を構築し、チームとして業務を行い、業務改善や見直し等による効率化・生産性の向上など様々な取組を行うことにより、長時間勤務の是正を図ることが重要です。

【目標】

項目	令和7年までの目標値	現状値 (令和2年)
年次有給休暇の5日以上の取得割合	100%	93.8%
年次有給休暇の平均取得日数	13日以上	11.4日

※ 年20日以上有給休暇が付与されている正規職員（休職等を除く。）を対象とする。

ア 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもとの触れ合う時間を奪うだけでなく、全ての職員の健康に悪影響を及ぼしかねません。

川南町役場では、平成31年4月から条例等を改正し、長時間勤務是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

職員一人一人が定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについてしっかりと理解し、業務を効率的に遂行します。

そのためには、時間外勤務の上限である月45時間かつ年360時間（災害対応等を除く。）を超える時間外勤務を無くし、職場内で突出して時間外勤務が多い職員を減らす取組や時間外勤務の潜在化を防ぐ取組も平行して実施していきます。

また、所属長は、職員の時間外勤務の上限が定められた趣旨を十分理解し、勤怠管理システムの確認等により職員の勤務時間を適正に把握し、日頃から所属の実情に応じた業務マネジメントに取り組みます。

人事担当課においては、全職員の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職員の上司等には、注意喚起を行います。

イ ノー残業デーの徹底

現在、毎週水曜日については、ノー残業デーになっていますが、時間外勤務の縮減には、定時退庁の意識啓発を全庁的に促進する必要があります。

今後も引き続き、毎週水曜日をノー残業デーとし、緊急的又は突発的な業務が発生した職員以外は、定時退庁できるよう、庁内放送などを利用し、働きかけを行います。

ウ 業務改善の推進

組織や個人の生産性向上などに寄与するため、全庁的に、各所属の状況に応じた業務改善を推進していきます。

また、課や係を超えた協力体制の構築や業務サポート制度の拡充なども検討していきます。

エ 職員への健康管理への配慮

職員の健康は、業務の生産性に大きく影響します。心身の不調を抱える職員をケアするだけでなく、予防や健康増進の見地からも様々な取組を進めます。

職員の健康状態を良好に保つため、繁忙期であっても毎週少なくとも1日は、週休日を設けるよう努めます。

また、災害対応等により、やむを得ず長時間の時間外勤務を行った職員に対しては、産業医の健康相談を実施します。

オ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させるだけでなく、職員とその家族にゆとりをもたらし、ワークライフバランスの実現にとって重要な制度です。

また、年次有給休暇の取得を促進することで、職員のリフレッシュ等が図られ、職務の生産性も向上し、効率的な業務運営や住民サービスの向上にもつながります。

所属長は、所属職員に対し、年次有給休暇に対する意識を高めさせるとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成を努めます。

なお、所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を勤怠管理システムで随時把握し、取得が少ない職員に対しては、年次有給休暇の取得を働きかけます。

人事担当課は、行政経営会議において、定期的に年次有給休暇の取得状況を報告し、年次有給休暇の取得を促進するよう、職場の意識改革を行います。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

子育てや介護等の事情により、仕事と家庭生活の両立が大きな課題となる場合があります。

職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が、お互いの立場を認め合いながら、職場全体で支え合う職場風土や職場環境づくりを進めることが大切です。

また、両立支援の取組として、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要です。

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状の中では、女性が職場で活躍することは困難であり、女性が仕事と家庭生活の両立を図る上で、男性の家庭生活への参画の促進は、不可欠です。

【目標】

項目	令和7年度までの目標値	現状値 (令和2年度末)
男性職員の出産支援休暇の取得割合	100%	90.0%
男性職員の出産同伴休暇及び子ども看護休暇の取得割合	50%	48.6%

ア 妊娠・育児・介護に関する情報提供

全ての職員が計画の趣旨や各種制度を理解するために、行政経営会議等において、情報提供を積極的に行い、周知を図ります。

職員一人一人の育児等に対する理解を深め、育児中等の職員が休暇等を取得しやすい職場風土に努めます。

イ 妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して子育てをするために、管理職をはじめとした周囲の職員の配慮が欠かせません。

管理職等は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しなどを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の会計年度任用職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。

また、妊娠中の職員に対する時間外勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとしします。

ウ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の出産時における男性職員の特別休暇（出産同伴休暇）を周知し、全ての対象者の休暇取得を目指します。

また、産後うつについては、出産後1か月以内に発症することが多いため、子どもの出生時における男性職員の特別休暇（出産支援休暇）を周知し、積極的に取得できるよう職場環境づくりに努めます。

エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業・部分休業制度及び育児のために設けられている特別休暇を周知し、男性職員による育児休業についても取得の促進を図ります。

職員が安心して育児休業などを取得できるように、所属において業務のマニュアル化や職場内での情報共有等により、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

育児休業や部分休業などの取得の申出があった場合、所属において業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して育児休業等を取得できるような支援を行います。

職員の妊娠や育児休業等の取得に関する否定的な言動は、妊娠や育児休業等

の取得を阻害することから、研修や会議の機会を捉え、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメント等）の防止について意識啓発を図ります。

また、会計年度任用職員等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。

オ 子育て支援につながる年次休暇等の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護を行うなどのための特別休暇（子ども看護休暇）を周知し、取得の促進を図ります。

子ども看護休暇の取得の申出のあった職員に対して、職場全体で支援し、確実に取得ができるよう職場環境を整備します。

特に、男性職員の子ども看護休暇の取得の促進を図ります。

カ 男性の家庭参画に対する理解促進

男性職員の家庭生活への参画は、女性の活躍には不可欠であり、男性のワークライフバランスを保つためにも非常に重要です。

男性の仕事と育児・介護等との両立について、これまでのケースが少なく、職場で十分な理解が得られていたか疑問を感じるところです。

今後は、男性職員が家事・育児に参画する時間をきちんと確保できるよう、職場内での一層の理解促進に努め、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境づくりをより一層進めていきます。

(3) 女性職員の活躍を推進するための取組

女性職員の活躍をさらに推進するためには、仕事と家庭生活の両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行い、育児休業で長期職場を離れることへの不安や職場復帰の際の不安などを解消し、係長職以上の職位につきたいと思えるような取組を実施することが必要です。

【目標】

項目	令和7年度までの目標値	現状値 (令和2年4月1日)
係長級以上の職に占める女性職員の割合	50%	45.0%

ア 職務経験の向上や意欲を高める人事配置

職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後10年間を目安とした一定期間で、3つの職場を経験できる人事異動等を引き続き実施します。

イ キャリア形成支援

育児や介護による時間的な制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないといったような状況を改善し、子育て中であってもキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

また、女性職員が、将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を考えるため、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、子育て期においても仕事で活躍できるようにするため、キャリア形成研修等を実施し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成します。

ウ 女性職員の積極的な登用・配置

職員の能力向上には、幅広い職務経験も必要とされ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署については、本人の意思を尊重した上で、性別にかかわらず様々な経験を積むことのできる機会を提供していきます。

エ 休業中などの自己啓発支援

能力向上に意欲を持つ職員が、育児休業中などに通信教育講座等の受講を希望する場合に、その機会を失うことがないように、通信教育講座等の受講者募集案内の情報提供を行います。

オ 育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員が職場における情報をタイムリーに確認できる環境を整備することを検討します。

また、職場への復帰を控えた育児休業中の職員が安心して復帰できるよう、復帰後に利用できる育児時間、部分休業等の制度について、メール等を活用し、情報提供を行います。

(4) その他の取組

ア 会計年度任用職員への取組

川南町役場では、多くの課等で会計年度任用職員が活躍しています。会計年度任用職員についても安心して子育てに取り組めるように、育児等に関する休暇などの制度や手続について周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。

イ 子育て支援のための意識改革

職場、業務優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの改革について、情報提供や意識啓発を行います。

セクシュアル・ハラスメントなどのあらゆるハラスメント防止のため、研修を通じた意識啓発を行い、安心して子育てのできる職場づくりのために、全職員が理解し、支え合う環境整備を図ります。

ウ 子育てユニバーサルデザインの推進

子どもを連れての方が安心して来庁できるよう、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。

また、子どもを連れての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ユニバーサルデザインの取組を推進します。