

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
大洗町特定事業主行動計画【後期計画】

令和3年4月

特定事業主行動計画（任命権者）

大洗町長

大洗町議会議長

大洗町選挙管理委員会

大洗町代表監査委員

東茨城郡内町村及び一部事務組合公平委員会

大洗町消防長

大洗町農業委員会

大洗町水道事業管理者

大洗町教育委員会

はじめに

現在、我が国では少子高齢化が急速に進行し、家庭及び地域を取り巻く環境も大きく変化しており、私たちの職場も例外ではありません。

今般、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が改正され、法律の有効期限が令和7年3月31日までの10年間、延長されることとなりました。

また、平成28年4月には、「女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を発揮して職業生活において活躍すること」を目的として、「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。）が施行され、地方公共団体においてはその両方の視点から、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

大洗町では平成28年4月に、女性活躍推進のための「大洗町特定事業主行動計画」を策定しました。今回の「大洗町特定事業主行動計画」では、前期計画（平成28年度から令和2年度）に引き続き、令和3年度から5年間を後期計画とし計画を策定しました。

この計画により、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、取り組んでいきます。

I 計画期間

後期計画の計画期間は令和3年度から令和7年度の5年間とします。

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
次世代育成支援対策推進法										
	女性活躍推進法									
策定	前期計画									
					見直し	後期計画				

Ⅱ 計画の推進体制等

1. 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、また組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等について、庁議において報告を行うこととします。
また、ホームページへの掲載により公表します。
2. 所属長や職員に対し次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する研修・情報提供等を実施します。
3. 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を総務課に設置します。
4. 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知します。

Ⅲ. 次世代育成支援対策推進に向けた具体的な取組

1. 職員の勤務環境に関すること
 - (1) 不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備
 - ア 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう特別休暇の制度について周知を図ります。
 - イ 管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境を醸成します。
 - (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ア 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、特別休暇等の制度について周知を図ります。
 - イ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図ります。
 - ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各職場において業務分担の見直しを行います。
 - エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないものとします。
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ア 育児休業等の周知

- (ア) 育児休業等の制度の趣旨及び内容や、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置等に関する情報を提供し、制度の周知を図ります。
- (イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- (ア) 育児休業等に対する職員の理解を深め、各職場において育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- (イ) 育児休業の申し出があった際には、各職場において業務分担の見直しを行います。

ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員の任用による適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- (ア) 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- (イ) 所属長による事務事業の適正な進行管理を推進し、ノー残業デーの徹底を図ります。また、8月をノー残業デーの推進強化月間とし、定時退庁の促進を図ります。
- (ウ) 総務課は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、超過勤務の縮減のための取組の重要性への認識の徹底を図ります。

- イ 所属長において、勤務時間管理の徹底等職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- (ア) 職場会議等の場においては、休暇の取得促進を議題とするなど、職員の理解を深めます。

(イ) 所属長は、職員の休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導を行います。

(ウ) 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、課全体での応援態勢づくりに努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 子どもの授業参観日等における年次休暇の取得促進を図ります。

(イ) 休日や祝日等と連続した年次休暇の取得促進を図ります。

(ウ) 年次休暇を利用した夏季、冬季休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

(ア) 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(イ) 突発的な病気などによる子どもの看護を行うための特別休暇を活用し、子育て支援を図ります。

(6) 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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に向け、管理職を含めた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行います。

(7) 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採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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、親切的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

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、また子どもが参加する地域の行事・活動や各種学習会の講師、ボランティアリー

ダ一等として職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、交通事故防止について綱紀肅正通知による呼び掛けを実施し、自動車の運転を行う者に対する交通安全の意識高揚を図ります。

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、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

IV. 次世代育成支援対策の推進に向けた数値目標

1. 超過勤務の縮減について

令和7年度までに、職員1人当たりの1ヶ月の超過勤務時間数について、令和元年度平均より10%以上の縮減を目指します。

2. 年次休暇の取得の促進について

令和7年までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数について、令和元年平均(9.7日)から2.3日以上引上げ、12.0日以上を目指します。

V. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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)第19条第1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)第2条に基づき、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。

1. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

(1) 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合について、令和元年度の実績(7%)より3%以上引き上げ、10%以上を目指します。

- (2) 令和7年度までに、係長相当職にある職員に占める女性の割合について、令和元年度の実績(22%)より8%以上引上げ、30%以上を目指します。

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- (1) 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合5%以上を目指します。
- (2) 令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合50%以上を目指します。

VI. 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

V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. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- (1) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- (2) 女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣等の機会を増やします。

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- (1) 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進や、キャリアプランに関する助言を行います。
- (2) 各種両立支援制度に関する情報をまとめ、庁内ネットワーク掲示板等で職員が閲覧できる状態にします。
- (3) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援について検討します。

- (4) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。