

# 第2期三川町特定事業主行動計画(後期計画)

令和2年4月1日策定

三 川 町 議 会  
三 川 町 監 査 委 員 会  
三 川 町 農 業 委 員 会  
三 川 町 選 挙 管 理 委 員 会  
三 川 町 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会  
三 川 町 教 育 委 員 会

# I 総論

## 1 計画策定の背景と目的

我が国における急速な少子化の進行は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えています。

特に近年、少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、出生率の低下等により、少子化は今後も進行するものと予想されています。こうした背景の下、少子化の流れを変えるとともに、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体、企業等さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」）が成立、同年8月に「行動計画策定指針」（以下「指針」）が示され、国、地方公共団体、事業主において、10年間の集中的・計画的な取り組みを推進するためそれぞれ行動計画を策定し、平成17年4月から次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

しかしながら、少子化の進行には歯止めはかからず、法の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長することを内容とする改正が平成26年4月になされ、この法改正を受けた新たな指針が示されました。

本町にあっては、事業主として、職員の仕事と子育ての両立支援に関わる勤務環境の整備を始めとした「三川町特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを推進し、さらに、平成26年の法改正を受け「第2期三川町特定事業主行動計画（前期計画）」を平成27年4月に策定し、取り組みを推進してきました。

今回、策定する「第2期三川町特定事業主行動計画（後期計画）」は、前期計画で行った取り組みの状況を踏まえ、社会情勢の変化に対応しながら職員が職業生活（仕事）と家庭生活（子育て等）の両立を図ることができるよう、職員のニーズに即し次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することをめざすものです。さらに、子育てに対する職場の理解を深めることを柱に、職員が安心して子どもを生み、育てやすい職場環境の実現に向けて、職場全体で取り組んでいくことをめざしています。「行動計画」を実効性あるものとしていくには、職員一人ひとりが、背景にある深刻な少子化と、その対策が喫緊の課題であると認識することが重要です。

全ての職員がこの「行動計画」の趣旨を理解し、取り組んでいくことにより、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現、将来を担う子どもたちの育成につながることを望んでいます。

## 2 計画の期間

平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法は、平成37（令和7）年3月31日までの10年間の延長等を内容とする時限立法です。この行動計画は、その期間における後期計画として令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。また、期間の途中であっても、必要に応じて見直しを行います。

## 3 計画の推進体制

この計画を策定し推進するため、管理職等を構成員とした「特定事業主行動計画策定・実施委員会」が中心となって推進していくものとし、各所属課等においては、積極的かつ主体的に

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援していきます。また、目的達成に向け組織全体での取り組みを推進するため、行動計画の内容を本町ホームページ及び職員向け庁内グループセッションに掲載するなど、その周知を図ります。

#### **4 計画の実施状況の点検及び公表**

本計画の実施状況については、年度ごとに把握・点検を行い、その結果を公表するとともに、社会情勢によって変化する職員のニーズを踏まえながら、今後の対策や計画の見直し等を図るものとしします。

## II 具体的な取り組み

### 1 職員の勤務環境に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先という考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくりの実現に向けて、次の取り組みを進めていくこととします。

#### (1) 各種制度の周知徹底

産前産後休暇、育児休業、職員の妻の出産に伴う休暇、共済組合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、その内容等の情報を職員に周知します。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ①妊娠中及び産後1年未満の女性職員のいる職場においては、その職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、原則として当該職員に対して超過勤務は命じないものとします。なお、業務分担の見直しにより、特定の職員に負担がかかることがないように配慮します。

#### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

職員が仕事と家庭生活の両立を図っていくには、それぞれの職員個人が仕事とのバランスを図りつつ、積極的に育児参加することが必要です。男性職員の育児支援につながる取り組みを進めていくこととします。

- ①子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促します。
- ②このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

##### ①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育児のための部分休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容、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について、職員に対して周知します。

##### ②育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に対する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。

③育児休業を取得した職員への支援

子育てしやすい職場環境づくりの一環として、育児休業を取得する際、職場から離れることへの不安感を軽減し、職員が安心して子育てに専念できるように、育児休業前、育児休業中及び育児休業からの復帰後の、それぞれの時期に適した職員への情報提供等を行うこととします。

また、職場復帰のためサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

④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で、課内の人員配置等の見直しによっても、当該職員の業務を処理することが難しいとき、または、職員から育児短時間勤務の請求があった場合で、当該職員の業務を処理する必要がある場合は、会計年度任用職員の任用等により代替職員の確保を図ります。

(5) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取り組みを実施します。

①女性職員を対象とした取り組み

ア) 子育てを行う女性職員が、仕事における不安や悩みを相談できる環境の整備

イ) 育児休業中の職員に対する情報提供、仕事と育児の両立支援制度の利用しやすい環境の整備

②管理職等を対象とした取り組み

ア) 管理職等による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、意識啓発等の取り組み

イ) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事

ウ) 職員を対象とした、仕事と生活の調和の推進に関する研修等の取り組み

(6) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策をさらに進め、一層の取り組みを進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。また、超過勤務の上限の時間を年間360時間に設定します。人事担当は、超過勤務の状況を的確に把握したうえで、個々の職員へ指導するとともに、超過勤務の多い職場の管理職等へは注意喚起を行います。

①小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員の深夜勤務、超過勤務の制限の制度周知

小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

②一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を全庁一斉定時退庁日とし、その徹底を図ります。

③事務の簡素合理化の推進

事業の簡素合理化について、事務量そのものの見直し、事務の効率化や外部委託の推進、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置や年間を通じた事務量の平準化などの取り組みを推進します。

④超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務縮減の重要性について、管理職等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、安易に超過勤務が行われることのないように、意識啓発等の取り組みを行います。

⑤勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各課等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。

(7) 休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

①年次有給休暇の取得の促進

個々の職員は、取得しやすい雰囲気醸成や環境づくりに取り組むとともに、数値目標以上の取得に努めます。

管理職等は、職員の休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を指導します。

各課等においては、業務分担の見直しや職場内の応援体制の確立などによって、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、人事担当は、取得状況を確認し、取得率の低い課等に対しては、必要に応じて注意喚起を行います。

②連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィークの期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やその子どもの学校行事等、家族との触れ合いのため、休暇の取得の促進を図ります。

③子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇（1人年間5日間、2人以上の場合は10日間まで）について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境づくりに努めます。

## 2 その他の次世代育成支援に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①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、職場見学や職場体験の受入れにより支援します。

②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に参加する職員を積極的に支援するとともに、自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等、交通安全に必要な措置を実施します。

③安全で安心して子どもを育てられる活動の支援

安全に安心して子どもを育てることができるように、地域住民等の自主防犯活動や少年の非行防止、立ち直り支援の活動等に参加する職員を積極的に支援します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

保護者である職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、職場内のレクリエーション活動の実施にあたっては、職員の子ども等家族も参加できるよう、配慮するものとします。

### Ⅲ 数値目標

国の「指針」では、行動計画の策定にあたり、育児休業の男女別取得率や仕事と子育ての両立に向けた取り組みに関するもの等の中から、各機関の実情に応じて、その達成状況を客観的に判断できるような目標を設定することが必要とされています。

これにより、計画の数値目標としては、本計画期間の最終年度である令和6年度を達成年度として、次のとおり設定し、取り組んでいくこととします。

また、数値目標の達成に向け、積極的に取り組むこととし、適宜、実施状況を公表していくこととします。

なお、目標数値については、達成状況に応じて見直ししていくものとします。

#### 目標① 月60時間以上の時間外勤務職員の割合 2%

$$\frac{\text{該当年度に月60時間以上時間外勤務した職員数}}{\text{該当年度職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

#### 目標② 年次有給休暇取得日数 10日

$$\frac{\text{該当年に取得した年次有給休暇日数}}{\text{該当年職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

#### 目標③ 男女の育児休業の取得率 50%

$$\frac{\text{該当年度に新たに育児休業を取得した職員数}}{\text{該当年度に新たに育児休業の取得対象となった職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

※地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第3号）に規定する育児休業

#### 目標④ 配偶者出産休暇の完全取得率 80%

$$\frac{\text{該当年度に配偶者出産休暇を完全取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

※三川町職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年条例第22号）第14条に規定する別表第2第12号に該当する特別休暇

#### 目標⑤ 育児参加休暇の取得率 50%

$$\frac{\text{該当年度に育児参加休暇を取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

※三川町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第14条に規定する別表第2第12の2号に該当する特別休暇