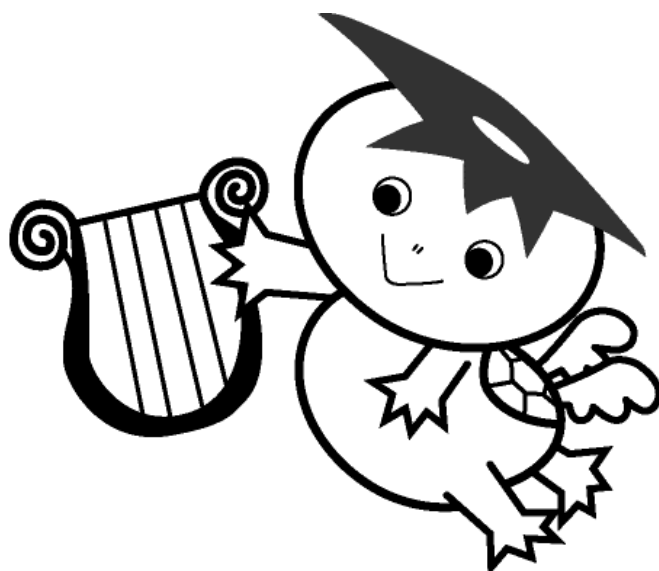


久米南町特定事業主行動計画
～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～



令和3年4月
久米南町

はじめに

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画(特定事業主行動計画)の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年に「久米南町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを前期行動計画とし、平成22年度～平成26年度までを後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に係る取組を進めてきました。

一方、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても平成28年4月に「久米南町における女性活躍推進と次世代育成に関する特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

この度、令和3年度～令和7年度までの行動計画を策定し、引き続き取組を進めることで、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「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ます。

令和3年4月

久 米 南 町
久 米 南 町 議 会
久米南町教育委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法（平成27年法律第64号）第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本町の女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう子育て支援に関する取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

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情報提供等を実施します。
- 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 啓発資料を作成・配布し、行動計画の内容を周知徹底します。

II 具体的な内容

1 職務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周知徹底を図ります。
- ② 出産費用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、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、その職員の事情を踏まえたうえで行うように周知します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

配偶者の出産に伴う休暇（2日）並びに配偶者の出産時に未就学児を養育するための休暇（5日）について周知し、これらの休暇の取得を推進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を配布するなどの情報提供を行うとともに、男性職員の育児休業等の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。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

育児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。

◎【目標】 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性30%、女性100%を目標とします。(目標達成年度：令和7年度)

(4) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知を行います。

イ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 出退庁時間のシステム管理を導入し、各課の時間外勤務の状況を、人事担当課で把握し、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うえで、注意喚起を行います。

② 人事担当課は、各課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管理職に報告し、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

◎【目標】 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の1/10の36時間の達成に努めます。(目標達成年度：令和7年度)

(5) 休暇取得の推進

ア 年次休暇の取得の促進

① 管理職に対して、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します。

② 人事担当課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うえで、注意喚起を行います。

◎【目標】 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を12日間とします。(目標達成年度：令和7年度)

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の推進

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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や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の醸成等を図ります。

(7) セクシャルハラスメント等対策の整備

ハラスメント防止に関する情報提供を行い、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

(8) 多様な働き方の整備

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら導入を進めます。

2 その他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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、施設の整備及び親切な応接対応等のソフト面での雰囲気づくりを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う地域団体等について、その活動への積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動の支援

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、子どもが参加する地域の活動に施設等を提供すること、各種学習会等の行事において職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

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促進します。

(3) 久米南町子育てプラン（子ども・子育て支援事業計画）との連携

次世代育成支援対策や少子化対策を推進するために策定された久米南町子育てプランを広く地域住民に知ってもらうためにも、職員自ら本計画の意義を理解し実践するよう努めます。

3 女性活躍推進法に関する事項

女性職員の登用推進

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ② 女性職員の意識改革を図るとともに、能力開発のため積極的に研修派遣を行います。

◎【目標】 以上のような取組を通じて、女性管理職の割合について、25%を目指します。（目標達成年度：令和7年度）