

# 木曾岬町特定事業主行動計画



令和3年4月

## はじめに

急速な少子化が進むなか、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ため、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。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立支援を図るために、平成 17 年に行動計画を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法の有効期限が令和 6 年度末（令和 7 年 3 月 31 日）まで延長されました。

また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年 8 月に制定されたことに伴い、同法に基づく「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。

こうしたことから、「次世代育成支援対策推進法」並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づきながら、引き続き職員が仕事と家庭との両立が図れるよう職場全体で支援していくため、本行動計画を策定しました。

令和 3 年 4 月

木 曾 岬 町 長  
木 曾 岬 町 議 会 議 長  
木 曾 岬 町 選 挙 管 理 委 員 会  
木 曾 岬 町 代 表 監 査 委 員  
木 曾 岬 町 公 平 委 員 会  
木 曾 岬 町 農 業 委 員 会  
木 曾 岬 町 教 育 委 員 会

## 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7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（平成27年法律第64号）第7条第1項の規定に基づく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、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員の要望に即した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目的とします。

## 計画期間

この計画の期間は、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。

## 対象

この計画は、木曾岬町職員定数条例（平成12年条例第4号）に規定する職員を対象とします。

会計年度任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等もありますが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立が図れるよう積極的に支援を行います。

## 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、「行動計画」の進捗状況は、年度ごとに、総務政策課において状況を把握し、内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

## 取り組み内容

### 1 子育てがしやすい勤務環境の実現にむけて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

#### (1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等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、職員への周知を図ります。

#### (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 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について制度の周知を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しを図ります。

#### (3) 男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 妻の出産時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇等）の取得の促進について制度の周知を図ります。
- ② 男性職員の育児休業等の取得の促進について周知を図ります。

#### (4) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 育児休業等に関する制度の周知
  - 育児休業等の制度や手続きについて周知するとともに、育児休業等を取  
得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
  - 希望する職員に対し、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。
- ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のため、業務に関する情報を提  
供するなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、不安感を抱くことなく  
円滑に職場復帰できる環境を整えます。
- ③ 育児休業取得時の代替職員の確保
  - 職員が安心して休業に入れるよう、業務分担の見直しを行います。また、  
必要に応じて、適切な代替要員の確保に努めます。

**【目標】**

育児休業等の取得率を、

「男性10%、女性100%」とします。

※子どもの生まれる前後で2日以上の子育て休業的な休暇の取得を含む。

**(5) 超過勤務の縮減**

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務状況等を的確に把握したうえで、よ  
り一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

- ① 小学校就学前に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務  
制限について制度の周知を行うとともに、その実施に努めます。
- ② ノー残業デーの実施
  - 毎週水曜日をノー残業デーとし、毎月1回、庁内LANによる呼びかけ  
を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめ  
る日とします。
  - 各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤  
務については、その緊急性、必要性について十分検討して行います。
- ③ 計画的な事務管理により、超過勤務の減少を図ります。
- ④ 管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が  
退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

## (6) 休暇取得の促進

休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得促進を図ります。
- ② 所属長は部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得について指導を行います。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ④ 子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努め、職場全体での支援体制を整備します。

### 【目標】

職員一人当たりの年次休暇取の取得日数を、「10日」とします。

## 2 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3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、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの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。

当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり取り組みを進めます。

### (1) 女性職員の活躍の推進に向けた取組

- ① 女性職員の採用比率の向上
  - 採用募集にあたり、女性が活躍できる職場であることをパンフレット等で広報するなど周知を図る。
  - 採用時の配置についてはこれまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。

**【目標】**

採用者に占める女性の割合を、30%程度とするよう努めます。

② 女性職員の登用推進

○女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職に女性職員を登用するよう努めます。

○人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないよう配慮します。

**【目標】**

管理職員の女性割合として、25%程度とするよう努めます。