

別海町特定事業主行動計画

別 海 町 長

別海町議会議長

別海町教育委員会

別海町農業委員会

別海町代表監査委員

別海町特定事業主行動計画

平成17年10月（策定）

平成28年 5月（改訂）

令和 3年 3月（改訂）

I 総 論

1 背景・趣旨

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されましたが、全国的に少子化の進行は歯止めが効かず、引続き事業主における仕事と子育ての両立について、一層の取組の推進が必要であることから、時限立法であった法の一部改正が行われ、有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年9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。）が施行されました。

本町においては、平成17年10月に「別海町特定事業主行動計画」を策定、その後平成28年5月に次世代支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を同一計画として計画の改定を行い、次世代育成支援対策、女性の活躍推進に取り組んできました。

今後においても、職員一人ひとりが次世代育成支援や女性の活躍推進に取り組み、お互い助け合い、生き生きと働くことのできる組織を築いていくために、計画期間を新たに令和8年3月31日までとして、「別海町特定事業主行動計画」の改訂を行うものです。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日（令和7年度）までとします。

3 計画の体制整備等

本町では、組織全体で継続的に計画を推進するため、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検等を行っていきます。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員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 母性保護及び母性管理の観点から設けられている特別休暇・育児休業制度などの各種支援制度について周知を図ります。
- ② 該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図ります。また、必要に応じて会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
- ③ 職員の勤務時間及び休暇等に関する条例及び規則で定められている深夜勤務及び時間外勤務の制限、保育（授乳等）時間などについて、制度の適切な利用を促進します。

(2) 子供の出生時における父親の休暇取得促進

男性職員の配偶者出産休暇（3日間）、育児参加のための休暇（5日間）の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得を促すとともに、必要に応じ業務の応援態勢がとられるよう周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 職員が育児休業を取得しやすいように、休業制度について周知を図ります。
- 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。
- ③ 育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、職場復帰に際しての障害となる可能性があることから、スムーズな職場復帰が出来るように休業中の職員に職場や業務の状況について定期的な情報提供を行います。

また、職場復帰のための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) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の抑制に努めるよう周知を図るとともに、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組を進めます。
- ② 家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点から、ノー残業デー等の取組をより一層進めます。
 - ・ 育児を行う職員から請求があった場合について、深夜勤務や時間外勤務の制限を行うことを徹底するとともに、毎月19日を「育児の日」とし、育児を行う職員に対しては、管理職員の声かけ等により定時退庁を促し、子どもとふれ合う機会の確保を図ります。
 - ・ 管理職員の率先垂範により定時退庁の実施徹底を図ります。
 - ・ 上記周知のため、ノー残業デー等においては、グループウェア上での定時退庁等の啓発を行います。
- ③ 超過勤務縮減のための意識啓発を図ります。
 - ・ 自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせます。
 - ・ 超過勤務の多い職場については、所属長からのヒアリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図ります。

- ・ 業務が特定の職員に偏ることのないように事務分掌等の適正化を図ります。
- ・ 超過勤務縮減のため、管理者のコスト意識や事務効率化に対する意識啓発を継続するとともに、人事評価を活用し、業務の効率化や改善に向けた評価を行うことにより、業務改善の推進を図ります。

（５）年次休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の推進

- ・ 各職場において、休暇計画を作成し計画的な年次休暇の取得推進を図ります。
- ・ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得の促進

- ・ 月、金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ・ こどもの学校行事やPTA活動等における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇をあわせた年次休暇の利用による連続休暇の促進を図ります。

（６）こどもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

こどもの看護休暇等の特別休暇制度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％取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

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

- ① こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員一人ひとりが親切的な対応を心がけソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。
- ② 公共施設の改築等の機会にあわせ、授乳室やベビーベッドの設置等の整備を図ります。

（２）こども・子育てに関する地域貢献活動

- ① こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもを交通事故から守るため、交通法規の遵守はもとより、子どもを見かけたら徐行するなど思いやりのある運転を心がけるとともに、子どもを同乗させる場合には、シートベルトとチャイルドシートの正しい着用を実践するよう啓発します。
- ③ 地域の子どもが参加するスポーツや文化活動等の地域の子育て活動への職員の積極的な参加の促進を図ります。
- ④ 地域の子供たちの社会科見学として、町施設への訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

本町では人事管理について全部局を一体的に町長部局で行っているため、目標についても全部局で一体的に設定します。

- ① 育児休業等の取得率（配偶者出産休暇等を含む）の目標値を、
男性職員 令和元年度100%を今後も維持します。また、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
女性職員 平成26年度100%を今後も維持します。
- ② 職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合を、
令和元年56%（平均11.2日）から令和7年65%（平均13日）以上とします。
- ③ 年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合を、令和元年度実績2.5%から令和7年度2.0%以下とします。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ① 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努め、その能力を十分に発揮できるよう政策形成、政策立案研修などの行政管理能力向上を目的とした研修等への参加推進及び推奨を行うとともに、適材適所の人事配置に配慮します。
- ④ 時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることもあります。また、今後はこれまで以上に男性職員の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく、組織全体、全職員の時間外労働の是正・縮減に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へとシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。