

置戸町特定事業主行動計画

(平成27年4月1日制定)

(令和 2年4月1日改訂)



置 戸 町

はじめに

わが国における急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成17年に施行されました。

これを踏まえ、本町においても、職場における仕事と子育ての両立の支援を推進するため、平成17年4月から平成27年3月までを計画期間とする「置戸町特定事業主行動計画」（第1次行動計画）を策定し推進してきたところです。

この10年間における集中的・計画的な取組によって、職場環境の整備が一定程度進みましたが、今般の次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、これまで計画で設定された目標について達成できていないものもあることから更なる職場環境の改善や充実を目指して、新しい「置戸町特定事業主行動計画」（第2次行動計画）を策定しました。

職場を取り巻く環境も一層厳しい状況となってきましたが、本計画に基づき、職員一人ひとりが、この計画の内容を熟知し、自分自身に関わることと捉え、この計画を通じた取組が職場環境の改革・改善につながることを願います。

1、計画策定の趣旨

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することは、社会を挙げて取り組まなければならない課題です。

地方公共団体自らも事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することとしています。

「第1次行動計画」は、次世代育成支援推進法に基づく特定事業主として、公務能率・町民サービスの維持向上と次世代を担う子どもたちの育成の両立を念頭において、次世代育成対策のための職場環境づくりを推進することを目的として進めてきました。

「第1次行動計画」を踏まえ「第2次行動計画」においては、「仕事と家庭」の両立支援に向けて全職員が理解を深め、誰もが安心して働ける環境づくりを目指します。

2、計画期間

本計画は、次世代育成支援推進法が10年延長されたことにより、計画期間を令和7年3月31日までの10年間とします。

なお、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間を前期計画、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を後期計画とし、制度改正や状況の変化等を踏まえ、適宜必要な見直しを行っていきます。

3、計画の策定主体及び対象者

この計画は、町長、町議会議長、町教育委員会、町農業委員会、町選挙管理委員会及び監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定します。

4、計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、衛生委員会において計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、PDCA（計画（Plan）・実行（Do）・評価（Check）・改善（Action））のサイクルを確立していきます。

また、この計画の内容を周知するため、所属長や職員に対し関連資料の配布等を通して随時情報提供を行っていきます。

5、具体的な内容

(1) 既存制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の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、庁内グループウェア等を通じて制度の内容やその活用のある方などに関する情報を提供します。

また、職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(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の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。

○ 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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、休暇等の積極的な活用を促します。

○ 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得実績】

年 度	配偶者出産休暇			育児参加休暇		
	取得対象数（人）	平均取得日数（日）	取得率（%）	取得対象数（人）	平均取得日数（日）	取得率（%）
H 2 7	1	2	1 0 0 . 0	0	—	—
H 2 8	3	1 . 3	6 6 . 7	3	1	5 0 . 0
H 2 9	2	1 . 5	7 5 . 0	1	0	0
H 3 0	4	1 . 5	7 5 . 0	2	0	0
R 1	1	3	1 0 0 . 0	0	—	—

達成目標値

男性の配偶者出産休暇（2日以上）の取得率：（令和6年度 100%）

男性の育児参加休暇（2日以上）の取得率：（令和6年度 100%）

（4）育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人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 男性の育児休業等の取得促進

男性の育児休業等の取得促進のため、制度に関する理解を男性職員や職場全体で深めてもらうための資料配布や啓発に努めます。

② 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長は、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に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。

【育児休暇の取得実績】

年 度	育児休業取得者（人）				部分休業取得者（人）	
	男性	取得率（%）	女性	取得率（%）	男性	女性
H27	0	0.0	1	100.0	0	0
H28	0	0.0	—	—	0	—
H29	0	0.0	—	—	0	—
H30	0	0.0	—	—	0	—
R1	0	0.0	—	—	0	—

※取得者は、該当年度に取得を開始した職員です。

達成目標値

男性の育児休業取得率：（令和6年度 2%）

(5) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

なお、時間外勤務を命ずる場合には、勤務時間、休暇等規則で定める時間外勤務の上限設定を踏まえ、超過勤務時間を最小限にとどめます。

① 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

既に一斉定時退庁日として設定されている毎週水曜日に庁内放送、電子メールなどによる注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。

② 業務の見直し

新規業務等が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務の重要度や緊急性を精査し、重要度又は緊急性の低い業務については極力廃止又は簡素化に努めます。

また、定期的な打ち合わせ等を通じて目標やスケジュール等についての認識を職員間で共有し、計画的・効率的な業務遂行を図ります。

所属長は、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、必要に応じて業務分担や人員配置の見直しを検討します。

③ 職場の環境整備

所属長は、定時以降の会議又は打合せを控えるとともに、可能な限り率先して速やかに退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

【職員の平均超過勤務時間】

(単位：時間、人)

年度	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
時間数	13,516	13,995	11,676	9,482	8,887
職員数	54	59	55	54	56
1月あたり	1,126	1,166	973	790	740
職員1人当たり	250	237	212	176	159

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や年次休暇等の計画表の作成、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

特定の職員が休暇等により不在であっても、業務に主担当と副担当を置くなど、日頃から業務情報の共有化を推進し業務に支障が生じないように努めます。

② 連続休暇の取得の促進

休暇取得計画表を活用し、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

また、所属長は、年末年始、ゴールデンウィーク、お盆等の時期における各種会議の開催を自粛し、率先して年次休暇を取得するなど、職員が連続休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

【年次休暇、夏季休暇の取得実績】

年	年次休暇		夏季休暇	
	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
H 2 7	6. 9 9	3 5. 3	2. 9 2	9 7. 1
H 2 8	7. 1 9	3 7. 1	2. 3 8	7 9. 1
H 2 9	8. 0 1	4 0. 5	2. 8 8	9 5. 8 3
H 3 0	8. 4 9	4 3. 0	3. 0 0	1 0 0. 0
R 1	7. 6 7	3 9. 1	3. 0 0	1 0 0. 0

達成目標値

年次休暇(20日)の平均取得率:(令和6年度 60%)

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気の際には、子どもの看護のための特別休暇制度(年間5日間)や年次休暇を活用して、休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。