

特定事業主行動計画



屋久島町

屋久島町議会

屋久島町教育委員会

屋久島町農業委員会

屋久島町選挙管理委員会

I 総論

1 目的

平成15年に次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」が、平成27年には自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立した。これらの法律は、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、特定事業主行動計画を策定するよう求めている。これを受け本町では、職員が仕事と子育ての両立を図ることや女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策・女性活躍推進対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表する。

2 改定にあたって

平成26年3月、「特定事業主行動計画」を改訂後、職員は育児休暇制度等を活用しながら、仕事と子育ての両立を図ってきたが、より一層、職場全体で職員のワークライフバランスを推進していくため、今般、令和3年度以降の計画の見直しを行った。

3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

4 計画の推進体制

- ◎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を設置する。
- ◎啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ◎事業主としての役割のほか、子育て中の職員や育児休業中の職員等職場における職員の子育て支援体制を構築する。
- ◎屋久島町に勤務する一般職員だけでなく、会計年度任用職員等についても、条例・規則等で定められた休暇制度の範囲内で各種取り組みを進める。
- ◎本計画の実施状況について、適時本計画の実施状況の把握点検に努めるとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠前から妊娠中及び出産後における配慮

- ◎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利用について周知する。
- ◎出産費等の経済的支援措置について周知する。
- ◎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う。
- ◎妊娠中及び産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ◎子育て中の職員が仕事と育児の両立をはかることができるよう、子育て事情に配慮した人事異動、人事配置に努める。
- ◎不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう、治療への理解を深めるとともに、休暇が取得しやすい職場環境づくりに努める。

(2) 男性の子育て目的の休暇取得の促進

- ◎関係職員における特別休暇（配偶者出産休暇）について周知するとともに、取得の促進を図る。
- ◎子どもの出生時における年次休暇の取得促進（5日程度）を図る。
- ◎男性職員が子育て目的の休暇等を取得しやすく、また取得することについての理解を得やすい職場環境となるよう職員の意識改革を図る。

(3) 育児休業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等の周知

- ◎育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ◎妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業制度について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ◎男性職員の育児参加（育児休業の取得等）を促すための取組を推進する。
- ◎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う。
- ◎職員に対する研修等において育児休業制度等の制度説明を行いながら、職場の意識改革を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

◎育児休業中の職員に対して、休業後の円滑な職場復帰を支援するための情報提供（休業期間中の広報や通達の送付等）を行う。

◎復職時において、業務全体に関することや担当業務の休業期間中の経緯や進捗状況等の説明を行う。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員等制度の活用

◎課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による必要な対応を行う。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

◎女性職員に対してキャリア形成のための研修等を実施する。

◎女性による先輩職員と若手の職員との意見交換会を開催する。

◎育児など、女性職員の状況に配慮した人事運営を行う。

◎女性職員の配置の固定化や特定部署への偏りを改善し、担当業務への積極的な配置を進めていく。

目標

以上のような取組を通じて、

- ① 女性の育児休業の取得率を100%とする。
- ② 男性の育児休業の取得率を5%以上とする。
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を10%以上とする。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期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に対して、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度についての周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

◎定時退庁日を設定し、館内放送及び電子掲示板による啓発を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

◎幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

◎定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局で把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

◎効率的な事務遂行を図るため、各職員へ業務の処理改善計画の作成を徹底する。

◎会議・打合せについて、時間短縮のための取組（電子メール、電子掲示板の活用等）を進める。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

◎人事当局で、各課の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況の把握するとともに、幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

オ 働き方改革の推進

◎働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴い、超過勤務命令の上限（月45時間以内、年360時間以内）が設定されていることを踏まえ、職員全員が超過勤務時間を最小限にとどめるよう意識啓発を図る。

目標

以上のような取組を通じて、

各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限としている月45時間以内、年360時間以内とする。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ◎人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ◎課長会等の会合において、職員の休暇取得促進の啓発を促す。
- ◎所属長に、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させる。
- ◎安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ◎子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図る。
- ◎計画表を活用し、休日と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。
- ◎職員及びその家族の誕生日、結婚記念日等、家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ◎大型連休や夏季休暇期間における公式会議の自粛を行う。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ◎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が100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。

目標

以上のような取組を通じて、

- ① 職員の1年間の年次有給休暇平均取得日数を15日とする。
- ② 全職員の1年間の年次有給休暇の取得日を5日以上とする。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ◎女性の幹部職による「相談員」を新設し、女性職員が相談しやすい環境を整える。
- ◎ハラスメント防止のための定期的な研修会を開催する。

2 その他の事項

(1) 子育てバリアフリー

◎子どもを連れて人に配慮した設備（トイレ、授乳室、遊戯場等）が設置されている施設について、広く周知を図る。

◎子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、子どもを連れて人への対応をはじめ、職員の接客マナー向上のための取組を行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

◎ボランティア休暇制度の取得促進を図る。

イ 子どもの体験活動等の支援

◎子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動への参加を奨励し、研修や講座等へ職員の積極的な参加を支援する。

◎子どもが参加する地域の活動や行事に対して、公共施設等を積極的に提供する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

◎交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

◎公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

エ 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、地域住民等の自主的な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支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

◎中・高校生の職場体験の積極的な受け入れや、子どもを対象とした職場見学会を実施する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

◎職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する情報の提供を行う。

◎家庭教育に関する講演会等へ積極的に参加するように働きかける。