

阿南町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

「職員の仕事と生活の調和の推進（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に取り組む視点で、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることが出来るよう職場環境の整備を図るため、ここに特定事業主行動計画を策定する。

2 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

3 事業主の基本的役割

仕事と育児の両立を尊重する職場の雰囲気づくりを推進し、職員の仕事と育児の両立を支援する環境を整備していくために、次のような取り組みを進める

- (1) Web21GroupWare を活用して、両立支援の推進に関する国の方針や本計画の策定について全職員に周知する。また、本計画の取り組み状況をホームページ等への掲載により公表する。
- (2) 定期的に育児休業等の両立支援制度の趣旨・内容を徹底させ、職場の意識改革を行い、仕事と育児の両立を尊重する職場の雰囲気づくりを推進する。
- (3) 職員が希望する両立支援制度については、できるかぎり希望どおりに利用が認められる環境を整備する。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務課、教育委員会、阿南町職員労働組合を構成員とした行動計画推進員によりこの計画を推進する。
- (2) 職員が、次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度理解のため、総務課が両立支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施し、行動計画の内容を適切に周知する。
- (3) 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である振興課商工観光係及び教育委員会が、当該相談・情報提供等を適切に実施する。
- (4) 職員の両立支援制度の利用状況及び本計画に基づく措置の実施状況

について総務課が定期的に公表する。

Ⅱ 具体的行動計画

1 両立支援制度等の活用

(1) 妊娠の申し出のあった職員に対する配慮

- 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（育児休業等の制度・手続）について分かり易い説明に努め、特に現在の業務から軽易な業務への転換の請求ができることを周知する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について十分な説明を行う。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。また、所属長は、周囲の関係する職員に対しても両立支援制度の利用について理解と協力を求める。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務（深夜勤務を含む）を原則として命じないこととする。

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、研修等を通じて職場職員に対して制度の周知を図る
- ② 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取得例をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ③ 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。
- ④ 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、任期付採用及び臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(3) 不妊治療を受けやすい環境の整備

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る。

(4) 育児休業以外の両立支援制度の取得促進

業務に支障がない範囲で所属長の判断により、職員が早出遅出勤務を有効に活用できるよう、育児の事情などを考慮する。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、町政や業務の情報提供を行う。
- ② 復職時において人事異動の意向について事情を聞き、必要に応じて研修等を実施する。また、業務分担については、子育てと両立が可能であるようにできるだけ配慮する。

2 男性職員の育児参加の促進

(1) 育児参加を促進する職場環境の整備

男性職員が育児と勤務の事情に応じた両立支援制度を選択して利用しやすくなるよう勤務体制等を工夫し、積極的な育児参加を推奨する。
また、休暇取得について職場の理解が得られる環境づくりをする。

(2) 妻の産前・産後期間中における男性職員の取得可能な休暇と育児参加の促進

① 配偶者出産休暇の取得促進

配偶者の出産に伴い職員が勤務しないことが相当であると認められる場合の2日以内の特別休暇の周知と取得促進を図る。

② 育児参加休暇の取得促進

継続的な子育てのきっかけとなるよう、父親となった男性職員が5日間の休暇を有効に活用できるよう環境整備し、職員に取得を推奨する。

(3) 育児休業等の周知と取得の促進

① 育児休業等の周知

育児に対する妻の負担軽減を図るため、積極的に育児分担をし、親としての責任を果たして行くことをすすめるためにも、男性職員が育児に積極的に参加できる環境を整備するとともに、休暇取得を推奨する。

② 育児休業等経験者に関する情報提供

取得した男性職員を紹介して体験談を聞く機会を設けるとともに、休暇等の取得希望職員の不安の軽減を図る。

(4) 看護休暇の取得拡充

病気や怪我をした小学校就学前の子の介護のため、休暇を労働者1名あたり年間5日、2人以上であれば年10日の取得が可能（拡充）となったことの周知を図る。

3 両立支援のための職場環境の整備

(1) 一斉定時退庁日等の実施

① 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

③ 定時退庁が出来ない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

(2) 事務の簡素合理化の推進

① 各職員に事務処理体制の再度の見直しを実施し、効率的な事務遂行を図る。

② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替

的に廃止できるものは廃止する。

③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 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をする。

② 超過勤務の上限の目安時間を月 30 時間、年間 360 時間とし、超過勤務縮減のための指針を策定する。

③ 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

④ 管理職を初めとする職員全体で更に超過勤務の縮減について認識を深め、安易に超過勤務が行われないよう意識啓発の取り組む。

⑤ 総務課は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

⑥ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

(4) 休暇の取得の促進

休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため次に掲げる措置を実施する。

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

イ 総務課は、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。

ウ 管理者に対して、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させる。

エ 総務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上で、注意喚起を行う。

オ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

カ 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する。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

ウ 勤続 10 周年等の節目にあわせ、連続休暇が取得できるような制度を研究する。

エ 年 1 回、年次休暇を利用した 1 週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

オ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における休暇の取得が促進できる方策を研究する。

カ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

(5) その他

① 超過勤務の多い職員に対する健康診断、メンタルヘルスカウンセリングの実施等健康面における配慮を充実させる。

② 長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施する。

③ 人事異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいる場合は、その状況に配慮する。

4 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズを踏まえることが重要であり、職員に対するアンケート調査や意見聴取をし、計画の見直し（おおむね 3 年後）の参考とする。

5 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 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置やベビーベッドの増設等を検討する。

② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の増設を検討する。

③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

② 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する地域活動等への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活

かした指導を実施する。

エ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 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。

イ 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。

④ 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

① 子どもを対象とした職場見学を支援する。

② 職員共済組合と連携し、バスツアーやレクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(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、家庭教育に関する講座・講演会等の開催の情報提供等を行うなど、家庭の教育力向上に向けた支援を行う。