

西和賀町特定事業主行動計画



令和4年2月

西和賀町

(令和5年7月改訂)

第1 総論

1 目的

西和賀町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画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19条に基づく特定事業主行動計画を次の任命権者が連名で一体的に策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の公務における活躍の推進を目的とする。

西和賀町、西和賀町議会、西和賀町教育委員会、西和賀町選挙管理委員会、西和賀町代表監査委員、西和賀町農業委員会

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

3 計画の推進体制

- (1)本計画の推進のために、総務課を推進事務局とし、全庁的な取り組みを推進する。
- (2)本計画に基づく次世代育成と女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するため、各種制度内容を職員に周知し、毎年度、計画に基づく取組みの実施状況を把握・評価するものとする。
- (3)年度ごとに実施状況結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じ、その後の対策や計画の見直し等を図るものとする。

4 職場環境づくりのための役割

育児休業や休暇等の制度が年々整備されてきている中、その制度を安心して利用することができる職場環境づくりが求められている。

しかし、厳しい財政状況の下、限られた人員で業務に対応しなければならない現状もあり、「仕事と子育ての両立」は、子育てをしている職員にとっても、それを支援する職場にとっても簡単なことではないと考えられる。

そのような中で取り組みを推進していくには、「育児よりも仕事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図る必要がある。

次世代を担う子どもが健やかに生まれ育っていけるよう、お互いに助け合うという意識を、職員一人ひとりが持つことが重要である。

管理職の役割

子育てしている職員や出産を控えた職員、育児休業を取得する職員、介護休暇を取得する職員等が安心して制度を利用できるよう、休暇を取りやすい環境づくりに努め、それに対応できるよう、職場全体の業務体制を整える。

また、職場内の良好なコミュニケーションを構築し、より一層、職員個々の状況やニーズを踏まえた指導育成、業務管理を行う。

管理職以外の職員

子どもが生まれる（本人または配偶者の出産）ことになった職員は、妊娠中、出産、育児における制度の活用及び人事上の配慮などで理解と協力を得るため、できるだけ早い時期に所属長に報告する。

また、産前産後休暇や育児休業等により長期間職場を離れる職員は、計画的に仕事の整理や引継ぎを行う。

さらに、健康保持や業務能率向上の観点からも仕事と子育ての両立を意識し、日頃からの事務の効率化や、業務の見直しの意識を持ち業務を行う。

第2 具体的な取り組み事項

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (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及び出産費用等の給付の経済的支援措置について周知を図る。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を行うとともに、妊娠中の職員に対しては、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。
- (3) 子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、休暇を取得できるよう環境づくりに配慮する。

2 育児休業及び部分休業制度等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業及び部分休業制度等に関する資料を各部署に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

また、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う。

- (2) 所属長は、育児休業及び部分休業制度等の取得申出があった場合、当該部署において業務の相互協力体制を整えるなど、取得しやすい環境づくりに配慮するよう努める。

また、庁議等の場において、制度の趣旨を周知し職場の意識改革を行う。

- (3) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の情報提供を行い、円滑な職場復帰の支援に努める。
- (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、会計年度任用職員の採用による適切な代替要員の確保を図る。

3 介護休暇及び介護時間制度等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 介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、休暇を取得できるよう環境づくりに配慮する。
- (2) 課内の人員配置等によって、介護休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の採用による適切な代替要員の確保を図る。

4 超過勤務の縮減

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務及び深夜勤務を制限する制度について周知を図る。
- (2) 定時退庁や職員の健康管理のため、「ノー残業デー」の設定について促進するほか、必要に応じて電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先実施を行う。

なお、定時退庁ができない職員が多い所属長は、職員の勤務状況の的確な把握や実情に応じた時間外勤務の縮減目標の設定など、勤務時間の管理を図る。
- (3) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化、事務の簡素合理化を推進する。
- (4) 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することとし、既存の行事等についても、その必要性等について改めて検討し、廃止できるものは廃止する。
- (5) 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ほか、会議等の資料は事前配布するなど、短時間で会議を終了するような取組を推進する。
- (6) 超過勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図るとともに、超過勤務の多い職員に対し、健康診断の実施等の指導を行い、健康面における配慮を充実させる。

5 休暇の取得の促進

- (1) 各部署の業務計画を策定し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、所属長は職場環境の整

備に努める。

- (2)月曜日又は金曜日と休日などを組み合わせた年次休暇の取得、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等連続した休日と年次休暇を組み合わせてリフレッシュのための連続休暇の取得促進を図る。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1)小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。
- (2)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交通安全活動や防犯活動、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)セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知し、その防止に努めるとともに、所属長に対しては、日ごろから職員に注意喚起を促すよう周知を図る。
- (4)パワーハラスメントは、その言動を受ける職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、人格や尊厳を害するのみならず、当該言動を見聞きしている周囲の職員にも精神的苦痛を与え、職員の勤務環境を害することとなることから、職員が「パワーハラスメントを行ってはならない」と自覚するよう、積極的に情報提供し、注意喚起を行う。

7 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

(1)管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

職員が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備する。

また、女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行い、資質の向上を図るとともに意識改革に努める。

【現状】

年 度	管理職員数	女性管理職員数	割 合
令和 元年度	17人	4人	23.5%
令和 2年度	16人	4人	25.0%

【目標】

管理的地位にある職員に占める女性割合「30%」以上を目指す。

(2)男性職員の子育てにおける休暇取得の促進

男性職員が子育てに積極的に参加できるよう、配偶者の出産前8週間及び出産後8週間の間、当該出産に係る子又は就学前の子を養育するための特別

休暇の制度について周知し、子育てに対する意識啓発に努める。

【現状】

年 度	取得可能職員数	取得職員数	割 合
令和 元年度	2人	1人	50.0%
令和 2年度	1人	0人	0.0%

【目標】

男性職員の育児参加のための特別休暇取得率「100%」を目指す。

(3) 男性職員の育児休業の取得促進

子育てを男女が協力して行えるよう、男性職員の育児休業の制度について周知し、取得の促進を図る。

【現状】

年 度	取得可能職員数	取得職員数	割 合
令和 3年度	1人	0人	0.0%
令和 4年度	0人	0人	0.0%

【目標】

男性職員の1週間以上の育児休業取得率「85%」を目指す。

(令和5年7月追記)

8 次世代育成支援に向けた取組み

男性職員が配偶者の出産を積極的にサポートするとともに、子どもを持つ喜びを実感することができる子どもの出生時における男性職員の特別休暇の制度について周知し、取得の促進を図る。

【現状】

年 度	取得可能職員数	取得職員数	割 合
令和 元年度	2人	0人	0.0%
令和 2年度	1人	1人	100.0%

【目標】

配偶者が出産する場合の特別休暇取得率「100%」継続を目指す。