

横芝光町特定事業主行動計画

I はじめに

1 計画の目的

横芝光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。以下「女性活躍推進法」という。）第19条の規定により、横芝光町長、横芝光町議会議長、横芝光町教育委員会、横芝光町選挙管理委員会、横芝光町代表監査委員、横芝光町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

次世代育成支援対策推進法第7条第1項に規定する行動計画策定指針及び女性活躍推進法第7条第1項に規定する事業主行動計画策定指針の基本的な視点を踏まえつつ、職員一人ひとりが本計画を自分自身に関するものと捉え、次代の社会を担う子どもたちを育成することの必要性を強く認識し、また、すべての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに取組み、それぞれの職場で互いに助け合い、支えあう気持ちを持って、出産や子育てをする職員をサポートし、仕事と生活の調和を推進するため、令和3年度から5年間を計画期間とした『横芝光町特定事業主行動計画』を策定するものです。

令和3年3月

令和6年1月一部改定

横芝光町長

横芝光町議会議長

横芝光町教育委員会

横芝光町選挙管理委員会

横芝光町代表監査委員

横芝光町農業委員会

2 計画期間

本計画は、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 本計画の策定及び推進のため、総務課長を委員長とし、職員の代表者等を構成員とした「横芝光町特定事業主行動計画推進委員会」を設置する。推進委員会では、各年度における本計画の実施状況を把握・評価するとともに、必要な計画の見直し等を行うことで、本計画の実効性を確保するよう努める。
- (2) 電子掲示板の活用等により、全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する情報提供をするとともに、本計画の内容を周知する。
- (3) 所属長は、職場環境の整備が自らの責務であることを再認識し、自ら率先して本計画の推進に努める。
- (4) 前年度の取組状況や目標に対する実績等を広報紙やホームページへの掲載等により公表する。

Ⅱ 具体的な内容

1 次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ア 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について周知徹底を図り、制度の活用を促進する。
 - イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
 - ウ 所属長は、職員が妊娠を申し出た場合、当該職員の負担にならないように事務分担等を見直すなど母性保護に努める。
 - エ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮し、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととする。
※職員は妊娠したことがわかったら早めに所属長に報告し、自己の

健康や安全を考え、無理をしないように心がけましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

すべての男性職員が取得できる子どもの出生時の特別休暇（配偶者出産休暇）及び配偶者の産前産後に当該出産に係る子又は小学校就学前の子どもを養育するための特別休暇（育児参加休暇）並びに育児休業等の制度について周知し、これらの休暇等の取得を促進する。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

ア 男性職員へ育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分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。

イ 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、育児休業等の取得の申出があった場合、当該職員の所属長は事務分担の見直しを行うこととする。

ウ 庁議等において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 所属長は、育児休業中の職員に対して職場の情報等を定期的に提供し、情報交換が行える機会を積極的に創出する。また、職員が希望する場合は「横芝光町育児休業取得者支援プログラム」による面談等を実施し、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する。

オ 所属長は、職員が出産や育児に関する休暇及び年次休暇を積極的に申請できる環境づくりに努める。

【令和7年度までの目標】

- 男性職員の配偶者出産休暇の取得率は100%を目指す。
- 男性職員の育児参加休暇の取得率は50%を目指す。
- 女性職員の育児休業の取得率は100%を維持し、男性職員の育児休業の取得率（一週間以上取得）は事業主を通算して85%を目指す。（令和6年1月改定）

2 女性の活躍に関する事項

(1) 多様な職務への積極的な配置

女性の参画の拡大、適材適所の登用のため、出産や子育てに一定の時間的制約を抱えやすい女性職員に対し、若手のうちからジョブローテーションによる多様な職務を経験できるよう配置を行う。

(2) 個々の事情に応じた人材育成

キャリア形成のイメージ、ロールモデルとなる女性管理職の育成を行うとともに、女性職員のライフステージに応じた外部研修を実施することで意欲と能力の向上を図る。

【令和7年度までの目標】

- 管理的地位にある職員に占める女性の割合は、事業主を通算し20%を目指す。

3 時間外勤務縮減に関する事項

- (1) 所属長は、原則として横芝光町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に規定する時間外勤務の上限時間を超える時間外勤務を命令することができないことに留意し、時間外勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、事務の簡素化等を図る。

また、長時間の時間外勤務が継続する場合は、必要に応じて産業医による健康相談を実施するなど、職員の健康状態の十分な把握に努める。

- (2) 職員は、日頃から勤務時間内に完了できるように業務に従事し、不要な時間外勤務を縮減して家族との触れ合いや趣味等に費やす時間を増やすように努める。

【令和7年度までの目標】

- 1年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員「0」を目指す。

4 休暇取得の促進に関する事項

- (1) 年次休暇の取得の促進

所属長は、業務配分を見直し、職場内の応援体制の強化等職員が休暇を取りやすい環境づくりに努め、年次休暇等の取得状況を定期的に

把握し、計画的な年次休暇の取得促進に努める。

(2) 連続休暇等の取得の促進

所属長は、国民の祝日等とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。

ア 業務計画や予定を早めに所属職員に周知し、休暇を取りやすい環境をつくる。

イ 安心して休暇が取得できるように職場内の応援体制をつくり、職員同士がお互いに声を掛け合い、仕事を助け合う環境をつくる。

ウ 管理職員が率先して休暇を取得して、職員が休暇を取得しやすい雰囲気をつくる。

エ 管理職員や先輩職員は、新人や異動してきた職員に対して休暇取得を促す配慮をする。

【令和7年度までの目標】

- 職員の年次休暇の平均取得日数「10日以上」を目指す。

5 ハラスメント防止対策の整備

(1) 相談員の配置及び相談窓口の設置

ハラスメントのない職場にするため、ハラスメントに関する苦情の申出や相談しやすい体制づくりに努める。

(2) ハラスメント防止等に関する指針の周知

ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項や職員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項等を定めた「横芝光町職員のハラスメント防止等に関する指針」を周知し、全職員が理解を深め、働きやすい職場環境の構築に努める。

6 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切丁寧な応接対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加する地域の行事や子育てに関する活動を支援するため、支障のない範囲内で公共施設を提供するとともに、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、職員は、地域住民等の自主的な交通安全・防犯活動や少年非行防止活動等へ積極的に参加するものとする。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職場のレクリエーション活動等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配慮する。

Ⅲ おわりに

本計画を実効性あるものとするため、横芝光町の全職員が「仕事と生活の調和」の必要性を強く認識し、このプログラムの実施に積極的に取り組むこととします。