

津奈木町特定事業主行動計画



令和3年3月

津奈木町

目次

I	総論	
1.	目的	・・・ P.1
2.	計画の期間	・・・ P.1
3.	計画の推進体制整備等	・・・ P.1
4.	計画の対象職員	・・・ P.1
II	具体的な取り組み	
1.	職員の勤務環境に関するもの	・・・ P.2
2.	勤務環境以外の次世代育成支援対策に関するもの	・・・ P.8
3.	女性の活躍推進に関するもの	・・・ P.8

I 総論

1. 目的

少子高齢化が進むなか、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が次代を担う子どもたちを産み育てることのできる環境の整備に取り組むため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が、施行されました。

津奈木町においてもこの目的が達成できるよう、平成17年4月に「津奈木町特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、配偶者出産休暇、年次休暇等の取得の奨励、定時退庁（ノー残業デイ）などの諸施策を推進し、職場ぐるみで支援・協力する環境整備に努めてきました。

その後、次世代法の改正により令和7年3月31日まで延長されたこと、また平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されたことに伴い、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくため、かつ女性職員の積極採用及び積極登用を目指して、新たに「津奈木町特定事業主行動計画」を策定しました。

本行動計画は、子育てしやすい職場環境づくりを進めるための様々な施策や目標及び女性職員の活躍推進について定めています。大きな目標は行動計画の実践を通じて職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生と健やかな育成の必要性を理解すること、及び女性の採用、育成、登用等について、職員相互が理解し助け合える職場環境を目指して策定する計画です。

職員個々が、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向けて行動し、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう努めます。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制整備等

毎年度、本計画の実施状況を踏まえ、実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価、対策の実施及び計画の見直し等を図ります。

4. 計画の対象職員

この計画は、町長、町議会議長、選挙管理委員会、農業委員会、教育委員会及び代表監査委員がそれぞれ任命した職員を対象に連名で策定したものです。

計画の対象となるのは、各機関の常勤職員としますが、会計年度任用職員についても、法令や本町の要綱に定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象とします。

Ⅱ 具体的な取り組み

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

次世代育成のためには、子育てを行う職員だけでなく職場やその他の職員に制度内容や趣旨が十分理解されなければなりません。そのための情報提供を積極的に行います。

- ① 母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

通勤緩和休暇	妊娠中の女性職員が、通勤に伴う負担を緩和するのに必要な場合に、勤務時間の始め又は終わりに、1日1時間以内の期間取得できる休暇。
妊産婦通院休暇	妊娠中又は出産後1年までの女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に取得できる休暇。 妊娠23週までは4週間に1回 妊娠24週から妊娠35週までは2週間に1回 妊娠36週から出産まではその間に1回 出産後1年まではその間に1回 上記の期間、必要と認められる時間内取得ができます。
妊娠障害休暇	妊娠中の女性職員が、つわりその他妊娠に伴う障害がある場合に14日の範囲内の期間取得できる休暇。
産前休暇	女性職員が、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定で、出産の日までの申し出た期間取得できる休暇。
産後休暇	女性職員が出産した場合、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間に付与される休暇。
生理休暇 (病気休暇)	女性職員が生理日の勤務が著しく困難な場合、必要と認められる期間取得できる休暇。
休息又は捕食 (職専免)	妊娠中の女性職員が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるため適宜休息又は捕食する場合。

- ② 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います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにします。
- ④ 出産に関わる経済的な支援措置などについて周知を図ります。
- ア 熊本市市町村職員共済組合から出産費が給付されます。
- イ 産前産後休暇中の一部の期間、熊本市市町村職員共済組合の個人負担が除されます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親となる職員の特別休暇を周知し、取得することについて職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。子育ては夫婦協力して行うことが重要です。子育ての始まりのときを家族とともに喜び、母親のそばにいて支えてあげましょう。

出産補助休暇	職員が妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合で、町長が定める期間内において2日の範囲内の期間取得できる休暇。
育児参加休暇	職員の妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの間において5日の範囲内の期間で取得できる休暇。

目標：出産補助休暇取得者の率 100%
育児参加休暇取得者の率 80%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休暇等の取得を促進します。

男性も育児休暇、部分休業、育児時間休暇を取得することについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

目標：男性職員の育児休業の取得率 10%
女性職員の育児休業の取得率 100%

② 育児休業・部分休業制度及び育児のために設けられている特別休暇などを周知します。

育児時間休暇 （特別休暇）	生後満1年に達しない子を養育する職員が、その保育のために必要と認められる場合で、1日2回それぞれ30分以内の時間で取得できる休暇。（配偶者が育児休業や部分休業を取得している場合には制限があります。）
育児休業	職員が生後3年に達しない子を養育する場合で、職員が請求する期間で取得（延長は原則1回のみ）ができる休業。ただし、この期間は無給。 平成22年9月30日の改正で、配偶者が常態として子どもを養

	育できる場合（配偶者が専業主婦（夫）である場合や育児休業を取得している場合など）でも取得できるようになりました。また、配偶者の産後休暇期間中に男性職員が育児休業（産後パパ育休）を取得した場合などは、再度の育児休業取得が可能になりました。
部分休業	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部について勤務しない場合で、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間まで（30分単位）取得できる休業。ただし取得した時間は無給。 ※月ごとに取得した時間分を減額するため、翌月初めに「部分休業取消時間等報告書」の提出が必要です。

ア 育児休業に関する通知を行い、育児休業制度の周知を図ります。特に、男性職員の育児休業などの取得の促進を図ります。

イ 育児休業中の経済的な支援措置などについて周知を図ります。

（ア） 熊本県市町村共済組合から育児休業手当金が支給されます。

（イ） 熊本県市町村共済組合などの個人負担金が免除されます。

（ウ） 熊本県市町村共済組合の返済が猶予できます。

ウ 育児休業取得者の給与等の取り扱いについて周知を図ります。

（ア） 育児休業を取得した職員の給与（昇給）については、休業期間中は引き続き勤務したとみなし、職務復帰時に給与の調整を行います。

（イ） 育児休業期間のうち子どもが1歳になるまでは休業期間中の3分の2を在職したとみなし退職手当を算定します。

エ 各部局の人事担当は、妊娠の申出があった職員や育児休業の申出があった職員に対して、必要な手続や制度の説明を行います。

③ 育児休業などの体験談に関する情報提供を行います。

育児休業、部分休業、育児時間休暇などを取得した人の体験談や当該職員の職場における支援体制などを広報することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

④ 育児休業などを取得しやすい職場づくりに努めます。

ア 職員が安心して育児休業などを取得できるように、所属において業務のマニュアル化や職場内での情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

イ 育児休業や部分休業などの取得の申出があった場合は、所属において業務分担の見直しや部内での「職場状況により職員配置の変更」を行うなどにより、安心して育児休業などを取得できるような支援を行います。

- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。
- ア 育児休業を取得する職員に、職場での休業期間中の文書や書類を送付します。また、庁内や職場内の情報を定期的に提供し、職場の状況を把握できるようにします。
 - イ 復帰時における研修などにより、円滑な職場復帰の支援を図ります。
 - ウ 復帰する職員は、相当期間職場を離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事と家庭の両立を図る上でもっとも大変な時期であるとの認識を職場全体でもち、サポートしていくよう、特に管理職員が強いリーダーシップを発揮するように努めます。
- ⑥ 育児休業の取得に伴い、業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生ずることが想定される場合は、会計年度任用職員の任用などにより、安心して育児休業の取得ができるように配慮します。

(4) 年次休暇等の取得の促進

休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取り組む必要があります。特に子育て中の職員は、子どもを健やかに育てるためのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の視点からも積極的に取得することが必要です。

目標：職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数 15日以上

- ① 子育てのため・子育ての支援のための年次休暇の取得の促進を図ります。
- ア 職員が安心して年次休暇を取得できるように、業務のマニュアル化や職場内での情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。
 - イ 各職場の実情に応じ、四半期ごと等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
 - ウ ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続休暇、職員及び家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事、子どもの夏休み・冬休み・春休み期間等、家族とふれあいのための年次休暇の取得の促進を図ります。
- ② 子どもの看護を行うなどのための特別休暇を周知し、取得の促進を図ります。小学生以下の子どもの突発的な看護などの特別休暇を周知し、当該休暇の取得の申出のあった職員に対して、職場全体で支援し、完全な取得ができるよう職場環境を整備します。

子の短期看護休暇	小学生以下の子が負傷し、若しくは疾病にかかり看護が必要な場合又は予防接種・健康診断を受けるにあたって世話が必要な場合で、その子を養育する職員が短期にその看護を行うとき、5日（小学生までの子が2人以上の場合10日）の範囲内の期間で取得できる休暇。
----------	--

(5)時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の縮減は、全ての職員の切実な願いであり、健康で働き続けるために全職場、全職員を挙げて取り組むべき課題です。子どもと一緒に暮らす時間は、人生の中でもそう長くないものです。家族と過ごす時間を作り、また、明日への活力を養うためにも、時間外勤務の縮減に努めます。

目標：年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合 5%以下

- ① 管理職員は、原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては、1箇月について100時間未満、1年については720時間かつ2～6箇月平均80時間等の範囲内）で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとします。
- ② 「ノー残業デー」について周知し、時間外勤務の縮減に努めます。

津奈木町職員安全衛生委員会から毎週水曜日の「ノー残業デー」について庁内ネットワークを活用して周知し、定時退庁を促します。そのことにより、子育て中の職員が子どもとふれあう時間を確保できるように努めます。管理職員は、毎週水曜日の「ノー残業デー」に所属職員が定時に退庁できるように業務運営の工夫を図ります。また、自らも進んで定時退庁に努めます。なお、管理職員が自ら時間外勤務をせざるを得ない場合でも、他の職員が退庁しやすいような雰囲気を作ります。

全職員は、定時に退庁するように努めます。

- ③ 業務の合理化などをめざします。

管理職員は、新たな事業などを実施する場合は、その目的、効果、必要性などについて十分に検討した上で実施し、併せて既存の事業などとの関係についても整理し、簡素合理化できるもの、代替的なものにより、廃止できるものなど、絶えず業務の見直しを図ります。

全職員は職員一人ひとりが業務の効率的な遂行に心がけましょう。また、会議等については、掲示板や庁内メールなどを活用し、会議資料を事前に配布するなど短時間で効率のよい会議となるよう心がけます。

- ④ 深夜勤務及び時間外勤務を制限します。

管理職員は、小学校就学前の子を養育する職員からの申出があった場合、業務に支障のない範囲で時間外勤務命令をしない等、必要な配慮をします。

(6)会計年度任用職員への次世代育成支援の取組

本町では、多種多様な分野で会計年度任用職員が活躍しています。会計年度任用職員についても安心して子育てに取り組めるように、妊産婦育児に関する休暇などの制度や手続きについて周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。（任用条件によって取得できる休暇は異なります。）

① 妊娠・出産にかかる休暇などの制度の周知を図ります。

ア 母性保護及び母性の健康管理等により制度化された休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

イ 産前休暇、産後休暇、通勤緩和休暇、妊産婦通院休暇、妊娠障害休暇があります。（取得要件や取得方法は規定を参照してください。）

② 子育てにかかる休暇のなどの制度の周知を図ります。

ア 育児のために設けられている特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

イ 育児休業、部分休業、育児時間休暇、子の短期看護休暇、短期介護休暇があります。（取得要件や取得方法はそれぞれの規定を参照してください。）

(7)子育て支援のための意識改革

① 職場、業務優先の環境（例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば「子どもの面倒を見るのは、すべて母親の仕事である」というような意識）などの改革について情報提供や意識啓発を行います。

② 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

③ 性別役割分担意識などの改革をめざしたセクシュアル・ハラスメントの防止の研修を定期的に行い、安心して子育てのできる職場づくりのために、全職員が理解し、支えあう環境整備を図ります。

④ 不妊治療を必要とする職員に理解を持ち、治療のため通院することに協力する雰囲気の醸成を図ります。

2. 勤務環境以外の次世代育成支援対策に関するもの

地域活動への貢献及び安全で安心して子育てのできる環境づくり

- ① スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技などを持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲ある職員の地域活動への積極的な参加を支援します。
- ② 子どもと触れ合う機会を持つことにより、子育てに対する意識の啓発を図るため、職員研修として、保育所などでの現場体験型研修を検討します。
- ③ 安全で安心して子どもを育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

3. 女性の活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の採用

職員採用にあたっては性別に関わらず、能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行います。

○採用者における女性の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
採用者数	2 人	4 人	6 人	3 人	3 人
うち女性	1 人	3 人	4 人	1 人	0 人
女性割合	50%	75%	67%	33%	0%

目標：採用職員の女性の割合 30%

- ① 女性受験者の増加に向け、職員採用ガイド、インターンシップ、学校訪問及び町ホームページ等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍推進等に向けた町の取組を PR します。

(2) 管理的地位における女性職員の割合の増加

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。

○管理的地位における女性職員の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
管理職	9 人	9 人	9 人	9 人	9 人
うち女性	1 人	1 人	1 人	1 人	0 人
女性割合	11%	11%	11%	11%	0%

目標：管理的地位における女性の割合 15%

① 女性管理職の登用

意欲や能力がある優秀な女性職員のキャリアアップを図るため、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進し、女性管理職の登用を図ります。

② ロールモデルとなる人材育成支援

女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア作成をするイメージ・意欲を持つことができるようにロールモデルとなる女性職員の育成支援を行います。

③ ロールモデルやキャリアパス事例の紹介

若手職員のキャリア形成に関する意識を高めるため、若手に対する多様なロールモデルやキャリアパス事例を紹介します。

令和3年4月1日

津奈木町長

津奈木町議会議長

津奈木町選挙管理委員会

津奈木町農業委員会

津奈木町教育委員会

津奈木町代表監査委員