

# 中富良野町特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

中富良野町長

中富良野町議会議長

中富良野町教育委員会

中富良野町農業委員会

## 中富良野町特定事業主行動計画

### I 総論 1

#### 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき、中富良野町は特定事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための行動計画を策定し、平成17年度から実施してきたところであるが、今般、計画期間を迎えたことに伴い、計画の見直しを行い、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間として、本行動計画を策定する。

#### 2 計画期間

令和2年4月1日から令和6年3月31日までの5年間

#### 3 計画の推進体制

- (1) この計画を策定し、推進するために設置した中富良野町特定事業主行動計画策定・推進委員会で次世代育成支援対策を効果的に推進する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施するとともに行動計画に内容を周知する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度に、実態把握等をした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 職員の勤務環境に関するもの

##### (1) 既存各種制度の周知徹底

ア 育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立する支援制度の情報を提供する。

イ 職員に対する周知を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努める。

##### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、業務分担を見直すなど、必要な措置を講じる。なお、見直しに当たっては、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

##### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

父親が子どもの出生時に配偶者出産休暇（3日間）の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得のほか、育児参加のための年次休暇の取

得を促進するため、休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図る
- ② 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。
- ③ 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。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し、職場の情報提供を行うとともに、職場復帰に際し、研修その他の必要な支援を行う。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部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時は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要因の確保を図る。

エ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎ 以上のような取組みを通じて、子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の休暇取得率の向上を目指す。

(5) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行う。
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供などを行い、円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行

う。

イ 管理職等を対象とした取組

- ① 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組とあわせて、管理職研修等を行う。
- ② 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

(6) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めて行く必要がある、次に掲げる取組を実施する。

ア 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の抑制に努めるよう周知を図る。

(実施時期；前計画から継続実施)

イ 事務の簡素合理化の推進

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。

(実施時期；前計画から継続実施)

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減に関して、管理職員は自己の意識向上を図り、超過勤務に関する状況把握をして事務事業等の見直しを図る。

(実施時期；前計画から継続実施)

◎ 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、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(目標達成年度；令和6年度)

(7) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得の推進

① 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。

(実施時期；前期から継続実施)

② 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。

(実施時期；前計画から継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

① 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；前期から継続実施)

② 授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；前期から継続実施)

③ 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。

(実施時期；前期から継続実施)

④ 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。

(実施時期；前計画から継続実施)

◎ 以上のような取組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とするよう努める。

(目標達成年度；前計画から継続実施)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇制度の整備と取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度を整備するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう、雰囲気醸成を図る。

(実施時期；前計画から継続実施)

#### (8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

(実施時期；前計画から継続実施)

#### (9) テレワーク等の推進

テレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

### 2 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

ア 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面での取組みを推進する。

(実施時期；前計画からの継続実施)

#### (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等に積極的な参加を奨励する。

(実施時期；前計画から継続実施)

イ 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に意欲のある職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がける。

(実施時期；前計画から継続実施)