



# 辰野町特定事業主行動計画

～職員のワークライフバランスのとれた  
職場環境づくりに向けて～

令和2年4月

辰野町長 辰野町議会議長 辰野町教育委員会

# 辰野町特定事業主行動計画

～女性職員の活躍と職員のワークライフバランスのとれた  
職場環境づくりに向けて～

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

辰野町においては、平成18年1月に「辰野町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを前期行動計画とし、平成22年度～平成26年度までを後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

それを受け、辰野町では平成28年4月に改めて「辰野町特定事業主行動計画」を策定し、平成31年度までを前期計画期間としました。

また、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5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定を努めることとされています。

こうしたことから、「辰野町特定事業主行動計画」においても、引き続き次世代法並びに女性活躍推進法に基づきながら、令和2年度～令和6年度を後期計画期間とし、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

この計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、辰野町長、辰野町議会議長、辰野町教育委員会が共同で策定するものです。

## 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とし、取組が可能なものから直ちに実施していきます。ただし、「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には計画を見直します。

## 計画の推進体制

辰野町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進し、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

そのため、辰野町特定事業主行動計画策定委員会及び評価委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

## 女性職員の活躍と職員のワークライフバランスのとれた職場環境づくりの実現にむけて

女性の活躍を推進するには、女性の就業を取り巻く環境整備の促進が重要となります。能力の高い女性が健全な家庭を営みながら、職場でも活躍できる環境を用意することは、近年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に果たす雇用主の責任が注目されるように、不可欠な事項です。職員の意識・職場の風土、長時間労働、出産・育児関連等の環境を整え、充実した私生活を送ることができる環境が、より高い仕事のパフォーマンスを実現していくことに繋がると期待しています。そして、研修への積極的な参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援していきます。

また、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて取り組みを進めます。

## 具体的な取り組みについて

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、辰野町長部局、辰野町議会事務局、辰野町教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。分析の結果、本町の課題として「年次有給休暇の取得日数が少ない」ことが挙げられました。課題を踏まえて、休みやすい職場環境の整備、職員の働き方の改革及び制度の周知に重点を置いて、以下の具体的な取り組みを進めることとします。

### 制度の周知

総務課長は、仕事と家庭の両立を支援するため、育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、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、制度について法改正等を踏まえ、随時改定したパンフレットにより情報提供します。また、最新情報についても庁内LANの掲示板等でその都度情報提供を行います。

### 妊娠中及び出産後における配慮

総務課長は、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、次の取り組みを行えるよう管理職及び対象職員へ啓発し、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。また、

ハラスメントが起きないように、職員全員で風通しのよい職場作りをします。

#### 父親・母親になると分かったら

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに（遅くとも出産予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを所属長、職員係に申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要です。

#### 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長をはじめ管理監督者は職場内の仕事分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

また、周りの職員も、自らの業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

#### 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長をはじめ管理監督者は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

### 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属長をはじめ管理監督者は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

また、復職時調整が100分の100であるため、安心して休業できることも周知します。

#### 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長をはじめ管理監督者は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担を見直します。また、後任配置又は臨時職員等の採用により代替要員の確保をします。

#### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰が出来るよう、所属長をはじめ管理監督者は休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分

担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。また、育児短時間勤務をするなど多様な働き方を選択できることも周知します。

### **男性職員による積極的な制度の活用**

総務課長は、男性職員の育児参加を促進するため、育児参加休暇や育児休業等の周知と理解拡大に努めるとともに、父親が積極的に子育てに関わることのできる職場環境に努めます。

#### 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、出産後の配偶者を支援するため、所属長をはじめ管理監督者は、父親となる職員が連続した年次休暇を取得できるよう職場の環境づくりを行います。

#### 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得は現在ほぼありません。男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、所属長をはじめ管理監督者は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。また、育児短時間勤務をするなど多様な働き方を選択できることを周知します。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の仕事の分担の見直しなどに協力してください。

子供が生まれた全ての男性職員が1ヶ月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指します。

### **超過勤務の縮減**

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

#### 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長をはじめ管理監督者は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

#### 一斉定時退庁日の実施（ノー残業デー）

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持に努めていただくよう、毎週火曜日を定時退庁日とします。所属長をはじめ管理監督者は、周知はもとより、自ら率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ない場合を除き、所属職員に対して定時退庁を促しましょう。

例) 定時帰宅のための時間割作成。

## 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して、新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、所属長をはじめとする職員全員が、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

例) サイボウズを始めとするシステム全般の活用、朝礼等による情報共有、機密文書廃棄の日程に合わせた電子ファイル削除デーの実施。

## 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属長をはじめ管理監督者は業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

### 月1回の年次休暇取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、所属長をはじめ管理監督者は、年次休暇の取得促進を図ります。

### 連続休暇の取得と促進

職員は、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇、リフレッシュ休暇など、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日にはさまれた日における会議等の自粛に努めます。

例) 月曜日や金曜日に会議を行わない。

### 家族のための休暇の取得促進

家族の病気等の際には、所属長をはじめ管理監督者は休暇の取得を促し、年次休暇も活用して、看護が十分できるような休暇取得のできる職場環境づくりに努めます。看護休暇は、子どもが小学校就学前までの間、年間5日以内の範囲内で取得することができます。介護休暇は、家族等が疾病等により日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に取得することができます。

### 協力体制の構築

普段から職場での情報を共有し、お互いにサポートできる協力体制の構築を図ります。また、課を超えて連携し、繁忙期には協力できる体制づくりに努めます。

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数について、令和6年度までに20日の年次有給休暇のうち、10日以上取得を目指します。

### 女性職員採用の拡大と、女性管理職を増やす取り組み

一般行政職（専門職除く）における過去5年間の女性採用比率は平均3割弱となっています。今後もさらに意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。また、一般行政職（専門職除く）における女性管理職員比率は平均2割弱と横ばいです。また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、新しい係を設置し、女性係長を配置します。また、既存の係においても女性目線での事業を展開することで、少子高齢化、過疎化に歯止めをかける一助となるよう女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。研修への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。そして、職員一人ひとりがスキルアップを図れるよう、自己啓発活動助成金の活用を促します。

令和6年度までに、一般行政職（専門職除く）における女性採用比率を5割に、女性管理職比率の3割を増やすことを目指します。

### 人事異動についての配慮

人事異動に際して、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。また、育児休業明けには休業前の職場への復帰を原則とし、本人の希望等を聞いてなるべく負担がかからないように努めます。

### 託児施設の設置の検討

病院勤務者からは、夜間まで預かってくれる施設がない等の理由から設置要望が多い状況であるが、物理的制約が多く、すぐには結論が出ない状況です。今後も引き続き、辰野町特定事業主行動計画策定委員会及び評価委員会において、引き続き検討します。

### 家庭・男女の役割についての意識啓発

ワークライフバランスを大切にする考え方への改革を進め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参加できるよう、次の取り組みを行い、意識啓発に努めます。

#### ワークライフバランスの推進

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、ワークライフバランスの推進と固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、総務課長は、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

### その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実等による家庭の教育力の向上に努めます。

### 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、総務課長

は、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行うよう努めます。全職員が、子ども連れの来庁者に対する親切な対応に努めます。

#### **子ども・子育てに関する地域貢献活動**

子育ては家庭や職場との協力はもとより、地域との連携によって行われるべきものです。職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加しましょう。

#### 子ども・子育てに関する活動の支援

所属長をはじめ管理監督者は、地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加できるよう職場の環境づくりに努めます。

#### 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

所属長をはじめ管理監督者は、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、交通安全への取り組み等への職員の積極的な参加を支援します。

#### **子どもと触れ合う機会の拡充**

職員が参加できるレクリエーション活動等の機会を通して、子どもを含めた家族が参加できるようなメニューを検討します。