

---

# 池田町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

～次世代育成支援対策推進法及び  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係～

---

池 田 町

# 池田町特定事業主行動計画

## 「働き方改革」

～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～

### 1. はじめに～計画の背景とその目的～

---

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、国、地方公共団体及び企業等が一体となって、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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされました。

また、平成27年7月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことを受け、女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境に即した計画となるよう、池田町では平成28年4月1日から令和2年3月31日までの5年間を期間として、「池田町特定事業主行動計画」を策定し取組みを行ってきました。

次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律のいずれも令和7年3月31日までの時限法であり、引き続き取組みを進めるため新たな「池田町特定事業主行動計画」を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、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。

### 2. 計画期間

---

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とし、必要に応じて見直しを行いません。

### 3. 計画の実施にあたって

---

この計画は、全ての池田町職員を対象としています。

住民サービスの向上と効果的な町政運営の実現に向けて成果をあげながら、「ワーク・ライフ・バランスの実現」をめざして、職員一人ひとりが、仕事と子育てや家庭生活について一層の理解を深め、主体的に行動していくことが大切です。

## 4. 具体的な取組み

---

### 1) 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

子育て支援制度をまとめたパンフレットを作成し、庁内共有フォルダ等を活用して全職員へ周知するとともに、研修会等を行い「仕事と子育ての両立」について啓発し、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

### 2) 妊娠中及び出産後における当該職員への配慮

- ① パンフレット等の活用を進め、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や、経済的支援措置の周知及び適切な利用を促進します。
- ② 妊娠中の職員及び小学校就学の始期に達するまでの育児を担う職員の深夜及び時間外勤務制限の制度の周知を図ります。

**妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。  
職場における健康配慮には、所属長や同僚の理解と協力が必要です。**

### 3) 子どもの出生時等における父親の特別休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、男性職員が利用可能な休暇制度等を周知し、積極的な活用を促します。所属長は、父親となる職員に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ます。

また、特別休暇にあわせて、年次休暇の取得を促進します。

<目標>

妻が出産する場合の特別休暇の取得率を100%にします。

### 4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取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。

#### ① 育児休業等取得の促進

パンフレットや庁内共有フォルダ等を活用し、育児休業制度等及び経済的支援制度（育児休業手当金など）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ります。

## ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得の申し出があった場合には、所属課で業務分担の見直し等を検討します。また、必要に応じて会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保に努めます。

## ③ 円滑な職場復帰に向けた支援

職場復帰への不安を和らげるため、定期的に町政や職場、業務の状況等について情報提供を行います。また、職場復帰後、各所属にてOJT研修を実施します。

### <目標>

令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得者を10%以上とします。  
(母親となる職員の育児休業の取得率については、既に100%を達成)

## 5) 時間外勤務の縮減

仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスを保ち、子育て中の職員だけでなく、全職員が家庭生活や地域生活等に取り組むため、時間外勤務の縮減を図ります。また、仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活の充実と仕事の両立がしやすい環境づくりに取り組みます。

### ① ノー残業デーの周知及び実施の徹底

\*各課・各部署において、月毎に「ノー残業デー」及び「ノー残業ウィーク」を設け、所属長自らが定時退庁の率先垂範を行います。

\*ノー残業デーを念頭に、職員へ1週間の業務計画を立てるよう啓発を行います。

### ② 時間外勤務縮減に向けた意識啓発等

\*退庁を促すメッセージを17時30分に全職員のパソコン画面に表示させます。

\*退庁予定時刻を宣言する「かえるカード」を提示し、職員間で声を掛け合い退庁を促し、時間外勤務の事前確認の徹底など取り組みを行います。

\*時間外勤務の特に多い部署や職員を把握して、所属長へのヒアリング等を行い繁忙期においては、係を超えた支援を行うなど時間外勤務縮減を図ります。

### ③ 事務の簡素合理化の推進

\*所属長は、各職場において事務の簡素・合理化などの取り組みを推進し、業務の効率化をさらに進めます。

\*所属長は、特定の職員にのみ業務負担とならないように、課内で業務分担を調整し、業務量等の平準化を図ります。

\*所属長は、常に業務内容を検証し、不要な事業や効果の少ない事業の徹底した見直しを行います。

#### ④ 健康面への配慮

＊時間外勤務が多い職員（1月当たり100時間以上又は2ないし6月平均で80時間超）に対して、専門家とのメンタルヘルス面談を実施します。

##### <目標>

年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員の割合を10%未満にします。

【現状（平成30年度）：21.6%】

### 6) 休暇の取得の推進

- ① 業務には必ず副担当を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を作ります。
- ② 職員自らが年間の年次休暇取得目標日数を設定し取得に対する意識を促進します。
- ③ 子どもの予防接種実施日や授業参観等の学校行事、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 月曜日や金曜日の会議の自粛を働きかけ、年次休暇等を週休日や祝日と連続して取得することを推進します。
- ⑤ 特に、夏季期間（7月～9月）においては、職員の活用の維持、福祉の増進を図るため、夏季休暇の取得、また年次休暇の計画的な取得に努めます。

##### <目標>

年次有給休暇の平均取得日数を10日（年間付与日数20日の50%）、  
夏季休暇の平均取得日数を5日（100%取得目標）とします。

【現状（平成30年度）：年次休暇4.5日間、夏季休暇3.5日間】

### 7) 女性職員の活躍の推進に関すること

- ① 採用者における女性の割合を今後もバランス良く維持していく取組として、大学等への働きかけを強化するとともに採用割合の増加を図ります。
- ② 女性職員向けのキャリアデザイン研修を実施し、女性職員の意欲向上を図ります。
- ③ 女性職員が配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置していきます。
- ④ セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメントを防止するため、苦情相談窓口を設置しています。
- ⑤ ハラスメント防止に係る研修会を開催し、職員に啓発します。

<目標>

指導的地位を担う女性職員の割合30%以上を維持します。

【現状（平成30年度）：33%（課長代理級以上）】

## 8) その他の支援の取組み

役場職員は地域の一員として、自分の担当する職務や住んでいる地域での活動等を通じて、地域における子育てを支援する様々な取組を推進します。

### ① ママ・ファースト運動の推進

\*妊娠中の人や、子どもを連れて来た人に対しての、おもいやり駐車場の設置や窓口での優先対応など、安心して来庁できるような環境づくりを継続して行います。

\*役場庁舎などの公共施設、人が集まる観光スポット等を中心に、おむつ交換スペースや授乳スペースの設置など外出時のサポート施設の整備をさらに進めます。

### ② 子ども・子育てに関する活動の支援

\*子どもが参加する地域活動やスポーツ・文化活動等の子育て活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心掛けます。

\*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を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は機会を捉えて積極的に参加するようにします。

### ③ 子どもを事件や交通事故から守る活動の実施や支援

\*子どもの事件予防や交通事故予防のために、登下校時の見守り活動等PTA活動や地域の防犯活動等への参加を支援します。

(おわりに)

職員ひとり一人の皆さんが、子どもを生み育てる職員とともに子育てを自分自身に関わることと捉え、子どもを生み育てる職員へ配慮と協力を惜しまず支援し、子どもを生み育てる職員は、職場同僚の皆さんの配慮を当然とせず、感謝の心をもって、同僚や子どもたちに接するよう心がけることにより、健全で明るい職場環境のスムーズな運営が実現できると考えます。

また、職場における男女の固定的役割意識を解消し、女性が能力を十分発揮し、活躍できる環境づくりを一体として進めることにより、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に貢献できることを期待します。