

七飯町特定事業主行動計画

七 飯 町

令和3年3月

七飯町特定事業主行動計画

令和3年3月
七飯町長
七飯町議会議長
七飯町教育委員会
七飯町選挙管理委員会
七飯町農業委員会

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）の規定に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）として、七飯町長、七飯町議会議長、七飯町教育委員会、七飯町選挙管理委員会、七飯町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

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年間とする。

2 計画の対象

本計画の対象は、七飯町職員定数条例（昭和24年8月30日公布）に規定する職員を対象とする。また、定数外職員についても、その適用される制度等の範囲内において本計画に準じた支援等を行うものとする。

3 計画の目標

本計画は、次の項目について把握を行い、取り組むべき課題について目標を設定した。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
（目標）女性職員を優先した採用を行っていないが、性差なく優秀な人材の採用を行う。
- ② 離職率の男女の差異
（目標）1.2倍以内とする。

- ③ 職員一人当たり超過勤務時間
（目標） 1カ月45時間以内かつ1年360時間以内とする。
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
（目標） 女性を優先した登用は行っていないが、適任者であれば性差なく登用する。
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
（目標） 女性を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材の採用に努める。
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
（目標） 男性の育児休業取得を促進し、女性の育児休業取得を90%以上とする。
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
（目標） 配偶者出産休暇取率を80%以上とし、取得日数を2日とする。
育児参加のための休暇取得率を50%以上とし、取得日数を5日とする。
- ⑧ 年次有給休暇取得日数等
（目標） 12日以上とする。

4 具体的な内容

【A. 勤務環境】

- ① 母性保護及び母性健康管理に係る各種制度の周知

○職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

（特別休暇）

第15条 勤務時間条例第14条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

- (6) 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、16週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女子職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間(産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (8) 母子健康手帳の交付を受けた妊娠中の女子職員及び出産後1年以内の女子職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)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 妊娠中の女子職員別表第2の妊娠週数に応じ同表の期間欄に掲げる週につき1日、出産後の女子職員については出産後1年までに1日(いずれの場合においても、医師の特別の指示があった場合は、その指示された日数)
- (9) 母子健康手帳の交付を受けた妊娠中の女子職員が、妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認められる場合 14日の範囲内の期間

② 出産費用給付等の経済的支援措置の周知

○ 北海道市町村職員共済組合

- ・ 出産費、家族出産費（本人または被扶養者が出産したとき）
最低保証額 420,000 円を給付

○ (財) 北海道市町村職員福祉協会

- ・ 出産祝金
出産 1 人につき 50,000 円を給付

③ 職員の育児を支援する各種制度の周知

○ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第 8 条の 3 任命権者は、次に掲げる職員が、規則の定めるところにより、その子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第 3 項において同じ。)をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、規則で定めるもの

2 前項の規定は、第 16 条第 1 項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員が、規則の定めるところにより、その子を養育」とあるのは「第 16 条第 1 項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）のある職員が、規則の定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前 2 項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出に関し必要な事項は、規則で定める。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第 8 条の 4 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、3 歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を

養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第8条第2項に規定する勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。)をさせてはならない。

- 3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第8条第2項に規定する勤務をさせてはならない。
- 4 前3項の規定は、第16条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第16条第1項に規定する要介護者のある職員(ただし、規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。
- 5 前4項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続きその他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。

○育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する規則

【B. 男性職員の育児参加】

① 妻の出産に係る特別休暇制度の周知

○職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

(特別休暇)

第 15 条 勤務時間条例第 14 条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(11) 職員が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)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 別に定める期間内における 2 日の範囲内の期間

(12) 職員の妻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)前の日から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該期間内における 5 日以内の範囲内の期間

② 男性職員の育児に係る特別休暇制度の周知

○職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

(特別休暇)

第 15 条 勤務時間条例第 14 条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(10) 生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間(男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

③ 妻の出産や育児に係る年次有給休暇取得の促進

【C. 育児休業等】

① 育児休業、部分休業等の制度の周知

○職員の育児休業等に関する条例

○職員の育児休業等に関する規則

○育児休業中の経済的支援措置の周知

＜北海道市町村職員共済組合＞

・ 育児休業手当金

1歳に達する日までの子を養育するため、育児休業を取得したことにより給料が支給されない場合、勤務しなかった期間1日につき定められた割合により支給される。

② 育児休業等取得者の職場復帰支援

- ・ 所属長は、育児休業等取得者が職場復帰後に過度の負担を強いられることの無いように、課内・係内の業務分担等を検討し、無理なく職場復帰できるように支援する。

【D. 超過勤務】

① 超過勤務の縮減、制限

- ・ 一時期に業務量が集中することの無いように事務執行管理を徹底する。
- ・ 常に事務事業の見直しを行い、機構改革や人員適正配置など業務量の平準化を推進する。
- ・ 月1度、第3水曜日に設定している「ノー残業デー」には事務用パソコンに、その旨を画面表示するなど、定時退庁を徹底する。

② 早出遅出勤務、超過勤務制限

- ・ 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務、育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限など、制度の周知と活用を促す。

【E. 休暇取得】

① 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次休暇の取得は、長時間勤務の縮減と同様に、ワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠であり、月曜日や金曜日など、休日と連続する日における年次有給休暇の取得を促し、連続休暇を取得しやすい環境づくりを進める。
- ・ 家族の記念日など、職員のライフイベントに関連した年次有給休暇の取得を促し、休暇を取得しやすい環境づくりを進める。

② 子の看護休暇の周知

○職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

(特別休暇)

第15条 条例第14条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(13) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日の範囲内の期間

【F. 七飯町のあり方】

- ① 子どもが参加する地域行事等への職員参加、支援
 - ・ 子どもが参加する地域行事等に積極的に職員を参加させるとともに、公共施設の開放や資器材の貸与、職員の講師派遣など可能な限りの支援を行う。
- ② 公共施設見学等の推進
 - ・ 役場庁舎見学など公共施設見学を積極的に受け入れ、子どもとふれあう機会を創造する。
- ③ 地域貢献活動の推進
 - ・ 地域防犯や青少年の健全育成、高齢者の見守りなど、地域が自主的に行っている活動への職員参加を促進する。
 - ・ 職員が、報酬を得ないで社会に貢献する活動を支援する。

○職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

(特別休暇)

第15条 条例第14条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

- (4) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(もっぱら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年において5日の範囲内の期間
 - ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
 - イ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって町長が認めるものにおける活動
 - ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他日常生活を支援する活動

【G. 男女共同参画の推進】

① 男女共同参画意識の醸成

- ・ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなど職場を優先する意識や、性別による役割分担意識等を是正し、男女共同参画を推進する。

② 女性職員の採用比率

- ・ 性別による採用比率の偏在は認められず、これまでと同様に、職員採用試験に基づく客観的な選考により採用していく。

③ 女性職員の研修機会の確保

- ・ 能力開発や意識向上のための研修について、キャリア形成を意識した女性職員の研修機会の確保に努める。

④ 女性職員の登用推進

- ・ 女性職員の管理的地位への登用を推進する。

⑤ 旧姓使用の承認

- ・ 法令上又は実務上特段の支障が生じるものを除き、原則として、旧姓使用を認める。