

次世代育成支援対策推進法

八百津町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

八百津町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が安心して子育てと仕事の両立を図ることができる職場環境づくりの推進を図るための計画を策定することとされている。本町では、平成17年度に策定し、職員の育児と仕事の両立を支援するため取組を進めてきた。平成26年に行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ行動計画を見直し、より一層職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表することとする。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課における課長の職にある者を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- 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・講習、情報提供等を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ④ 仕事と子育ての両立を図るための勤務環境を整備するため、職員に対して次世代育成支援対策に関するアンケート調査、または意見聴取を実施し、必要に応じて見直しを行う。
- ⑤ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑥ 本計画の実施状況については、各年度で行動計画策定・推進委員会において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) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じない

こととする。

(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の特別休暇及び育児休業並びに年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

[目標]

男性職員の子どもの出生時における特別休暇2日間、育児参加をする場合の特別休暇5日間の取得率を100%にします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度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る。
- ② 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。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

[目標]

育児休業及び部分休業取得率を男性職員50%、女性職員100%にします。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- ② 復職時におけるOJT研修等を実施する。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員や育児短時間勤務職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度、任用付短時間勤務職員の任用、並立任用制度などの活用による適切な代替要員の確保を図る。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- 育児休業中の女性職員が円滑に職場復帰できる環境を醸成するため、管理職等へ意識啓発、研修機会の提供を行う。
- 育児など女性職員の状況に配慮した人事運用及び多様な職務機会の付与を行う。
- 女性職員が将来に亘り管理職のキャリアデザインができるためのマネジメント能力等研修の機会を設けるなどキャリア形成支援を行う。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

[目標]

毎週水曜日を定時退庁日とし、管理職員による早期退庁を勧奨する。

- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 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。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 八百津町職員の勤務時間、休暇等に関する規則に定める超過勤務の上限（1ヶ月45時間、年間360時間）の達成に努める。また、超過勤務の上限を超えるると予想されるときは、事前に協議を行う。
- ② 課室ごとの超過勤務の状況を人事当局は把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 人事当局は、課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ⑤ 超過勤務の抑制を図るため、午後7時にパソコンを一斉にシャットダウンする。

[目標]

○超過勤務時間を各月平均10時間以下に削減します。

○育児（19時）に帰ろうマイホームキャンペーンを実施します。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ② 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

[目標]

○職員の年次休暇取得日数割合を60%（平均12日間）にします。

○夏季特別休暇の取得日数割合を100%（3日間）にします。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- 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。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- 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。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図る。

[目標]

突発的な病気の際には、100%休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 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バリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

- ① 地域における子どもの健全育成・障がい児支援・子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体の活動について、職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ③ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

[目標]

職員が毎月指定日に交差点において、交通安全活動を行います。

- ② 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

[目標]

毎年職員に対し、公用車を安全に運転するための交通安全講習を実施します。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

○ 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等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

○ 子どもを対象とした職場見学会を実施する。

○ 職員参加のレクリエーション活動等に職員のみだけでなく、子どもも含めた家族全員が参加できるよう配慮する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

○ 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。