

安八町次世代育成支援特定事業主行動計画

令和2年3月

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、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、計画期間を令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする本行動計画を策定し、公表することとする。

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

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を図る。

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。

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。

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) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。

(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

育児休業等に関する資料を各所属に通知・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を図る。

育児休業Q&A等を作成し、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。

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。

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。

幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児期間中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付を行う。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

所属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ときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

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。

※以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性50%（子どもの生まれる前後の連続5日間以上の育児休業的な休暇の取得率を含む）、女性100%とする。（目標達成年度：令和7年度）

(4) 庁内託児施設の設置等

庁内託児施設について、今後、他の動向を見ながら引き続き検討を行う。

(5) 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を図る。

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。

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

所属ごとの超過勤務の状況を、総務課長が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。

総務課長は、所属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所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

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。

時短推進員を各部署に設置し、組織的な取組を推進する。

エ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施する。

※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の削減に努める。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

幹部会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

管理職に対して、課員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。

総務課長は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。

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。

各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

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。

イ 連続休暇等の取得の促進

土・日曜日、国民の祝日に組み合わせて年次休暇を取得する「プラスワン休暇」の促進を図る。

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。

職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日を記念日休暇とし、年次休暇の取得促進を図る。

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式行事の自粛を行う。

※以上のような取組を通じて、職員の年次休暇の年間平均取得日数を10日以上にする。

ウ 子の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子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%取得できる雰囲気醸成を図る。

(7) 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

パートナーシップの日を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

女性の管理・監督職によるキャリア相談員を設置し、女性職員の相談に応じる。

各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

ハラスメント防止のための研修会を開催する。

職員に対する職場でのお茶くみ廃止について周知を図る。

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

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を計画的に行う。

施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

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。

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や支援

交通事故の防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

公用車の運転手に対し、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。

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ツアーを実施する。

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(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。