

勝央町特定事業主行動計画

～子育て支援プランしょうおう～

勝 央 町 長
勝 央 町 教 育 長
勝 央 町 議 会 議 長

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行は、社会・経済全体に極めて深刻な影響を与えると考えられることから、国は総合的な取り組みを推進するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、安心して育てることができる社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月16日に制定されました。

この法律は、地方公共団体等に行政機関の立場として我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一つの事業主としての立場から、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、計画（特定事業主行動計画）を策定し、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていくことを求めています。

「勝央町特定事業主行動計画～子育て支援プランしょうおう～」は勝央町職員を対象に、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、既婚・未婚、子どもがいる・いないにかかわらず、世代を超えたすべての職員が子育てを将来にかかわる重要な課題として認識するとともに、経済的負担をはじめとした子育てにかかわる様々な負担を職場全体で共有・分担し合う方法や新たな枠組みのあり方について考え、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ような職場環境づくりを目的としています。

2 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日の5年間とします。

なお、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び国の基本方針を踏まえ、必要と求められる場合は適宜見直しを行うこととします。

3 計画推進のための基本的施策・体制と目標

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の是正

子育てする職員を職場全体で支援するための環境を整備するため、家庭や職場等における職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を解消するための取り組みを進めます。

(2) 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備

仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、職場全体での具体的な取り組みを展開します。

(3) 子育てに関する地域交流の活性化

子育てについて、地域における住民同士の交流が活発化するように、交流の場への職員の参加を推進します。

(4) 推進体制等の整備

子育てに関する状況を理解し、ニーズや社会情勢等の変化に適切に対応しながら計画を着実に推進するため、計画推進体制を整備します。

これらの施策等の実施を通して、計画期間内に次の目標の達成を目指します。

- 子どもの出生時における父親の5日以上連続休暇の取得率 30%以上
- 男性職員の育児休業取得率 10%以上
- 女性職員の育児休業取得率 100%
- 職員1人当りの時間外勤務等の平均年間時間数 130時間以内
- 職員1人当りの年次休暇取得日数 10日以上

II 次世代育成支援対策の具体的内容等

1 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の是正

(1) 職場環境及び職員意識の改革

家庭や職場等における職場優先の環境（風土）や固定的な性別役割分担の是正を図ることは、子育てを職場全体で共有・分担し合う環境づくりのための基本的課題であるとの認識に立ち、次に掲げる取り組みを実施します。

① 啓発活動の推進

職場優先の環境・雰囲気や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい「職場における慣行その他諸要因」を是正するため、所属長を含めた職員全員を対象として、研修会等による意識啓発を行います。

② 女性職員の能力開発

職場における固定的な性別役割分担意識を解消するため、研修機会の増等を図る中で、女性職員の能力開発等を推進します。

2 職員の勤務環境に関する事項

(1) 安心して子どもを産み、育てるための環境の整備

妊娠中・出産後における不安を解消し、職員が安心して子どもを産み、育てられるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 母性保護等に関する各種制度の周知

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、深夜勤務・時間外勤務の制限や健康診査・保健指導を受けるための特別休暇制度の趣旨及び内容、出産費用の給付等の経済的支援措置について、次に掲げる取り組みの実施を通して、職員に対し周知します。

ア ハンドブックの作成・配布

イ 講習会の開催

② 妊娠中の職員の時間外及び深夜における勤務への配慮

妊娠中の職員から時間外勤務及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、その業務量に留意して勤務への配慮を行うとともに、時間外勤務等を原則命じないこととします。

③ 男性の子育て目的の休暇等の促進について

配偶者の出産を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、次に掲げる取り組みの実施を通して、休暇取得の促進を図ります。

ア 配偶者出産補助休暇の取得の促進

配偶者の出産に係る入院又は退院の際の付き添いのほか、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子どもの出生の届出等のための配偶者出産補助休暇制度について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を容易にするため、取得単位の拡充を図るとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得を奨励し、取得の促進を図ります。

(2) 育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図れるよう、また、育児休業後、円滑に職場復帰して、その経験、能力を活かして働き続けることができるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性職員も育児休業を取得できることや育児休業制度等の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、次に掲げる取り組みの実施を通して、職員に対し周知します。

ア ハンドブックの作成・配布

イ 講習会の開催

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、次に掲げる取り組みの実施など必要な支援を行います。

ア 職務に関する情報・資料の提供

イ OJT（職場内研修）等の実施

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、所属所内の人員配置や業務分担の見直し等により当該職員の業務を処理することが難しいときは臨時的任用制度等の活用により代替職員での対応を進めます。

(3) 子育てのための時間確保の推進等子育てをしながら働き続けることのできる環境の整備

柔軟な勤務形態や多様な働き方の普及促進を図り、家庭における子育てのための時間が容易に確保できるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 時間外勤務等の縮減

職員一人ひとりが、時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、次に掲げた取組など職場全体で時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めます。

ア 深夜勤務等の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の拡充

一斉定時退庁日（ノー残業デー）の拡大を図るとともに、電子メール等による呼びかけ並びに各所属長及び人事担当部局による巡回指導の実施等により、定時退庁の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素・合理化の推進

- ・各所属長は業務のスクラップ・アンド・ビルドの徹底を図り、事務事業の積極的な見直し・改善を行います。
- ・定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。
- ・会議、打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、開催時間の短縮・効率化を図ります。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・時間外勤務縮減のための指針を作成し、職場全体での取り組みの推進を図ります。
- ・人事担当部局よる時間外勤務の多い部署・職員の把握及びその結果に基づく所属長へのヒアリングの実施・指導等の取り組みを行います。

オ 週休日等における時間外勤務の配慮

子育て中の職員について、週休日等における時間外勤務については、その業務量に留意して勤務への配慮を行うとともに、時間外勤務を原則命じないこととします。

② 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、次に掲げる取組の実施を通して、職員の休暇に対する意識の改革を図り、職場における休暇の取得を容易にする環境づくりへの取り組みを実施します。

ア 年次休暇の取得の促進

- ・計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場において職場の業務予定の職員への早期周知の実施等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境の整備を行います。
- ・人事担当部局による職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、その結果に基づく所属長へのヒアリングの実施・指導等の取り組みを行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間、子どもの春休み・夏休み期間及び年末年始期間等における連続休暇の取得を奨励し、取得の促進を図ります。
- ・授業参観日等の学校行事への参加のための休暇取得を奨励し、取得の促進を図ります。

ウ 特別休暇等の取得の促進

- ・子どもの看護のための特別休暇制度について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を容易にするため、取得単位の拡充を図ります。

③ 時差勤務制度の導入

業務の状況等に応じて実施をされている時差出勤制度について、子育てを行う職員の請求に応じ、これらの職員についても早出遅出による時差出勤制度が適用できるよう、制度の拡充を図ります。

④ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

3 子育てに関する地域交流の活性化

(1) 地域交流等への支援

出産・子育て等について、地域における住民同士の交流・支援のためのネットワーク化が推進されるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成や疾患・障害を持つ子どもへの支援、子育て家庭への支援等を行う地域団体等の活動に、職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動・学習会等に講師、指導者等として職員の積極的な参加を支援します。

③ 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犯罪防止の活動、交通安全活動等への職員の積極的な

参加を支援します。

4 推進体制等の整備

(1) 推進体制等の整備と職員の役割

本計画が着実に、そして効果的に推進するためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということを明確に位置付けるとともに、推進体制を整備し、全庁的に取り組むことが重要となります。それぞれの持つ特性等を踏まえ、次のとおり位置付けることとします。

① 推進体制の整備

庁内の推進組織として(仮)「勝央町職員子育て支援プランしようおう推進協議会」を設置し、計画の進行管理を行うとともに、計画の推進に向け、新たな施策の検討等を行います。

② 相談体制の整備

出産から子育てに係る各段階において、休暇制度や経済的支援措置など各種制度の相談等に的確に対応するとともに、情報提供を推進するため、各部署で、子育て経験等のある職員を相談員に任命し、迅速な対応を図ります。

③ 管理者（所属長）の役割

管理者（所属長）は、各部署における指示・命令権者として、部下を指導・監督するとともに、部下の育成を図り、良好な職場環境づくりに努める義務があることから、各種制度を理解し、部下職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、部下職員の手本となる行動を心掛けます。

④ 全職員の役割

全ての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体でサポートします。

Ⅲ 総括

勝央町職員が、この計画（プラン）の実施を通して、子育て支援の重要性を強く認識するとともに、安心して子育てと仕事の両立を図ることができるような職場環境づくりが図られ、その結果として、広く地域社会においても、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に貢献できるようになることを期待します。

発行日 : 令和2年4月 発行 : 勝央町総務部
