

多可町次世代育成支援計画 【特定事業主行動計画】

(R2年度～7年度)

令和2年3月策定

多 可 町

I 目的

少子化が急速に進んでいる現状を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成さ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」が成立し、国、地方公共団体及び事業主に対して、行動計画の策定が義務付けられました。これを受け、多可町でも平成17年から平成27年までの10年間を計画期間として、多可町次世代育成支援計画(特定事業主行動計画)を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。

その後、同法の改正により、期間が平成27年4月から10年間延長されるとともに、「次世代育成支援行動計画策定指針」が示されたことに伴い、引き続き平成27年4月から平成31年3月までの5年間を「前期行動計画」とし新たな方針に沿った計画を策定し取り組んできたところです。

より一層の推進を図るとともに、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものとして捉え、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの立場で目標に向かって行動し、仕事と家庭の調和ができる職場環境づくりを目指します。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年から平成37年(令和7年)までの時限法で、令和6年度を目標年次とされていますが、女性活躍推進法に基づく多可町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の目標年次と整合を図り、令和2年度から令和7年度までの6年間とします。

III 計画の推進体制

次の項目を基本として各個別事項の推進を図ります。

- 1 次世代育成支援対策に関する管理職員や職員に対する研修・講習、情報提供等
- 2 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
- 3 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等による行動計画の周知徹底
- 4 計画を効果的に推進するため、職員のニーズや意見を聞く会議等の開催
- 5 各年度ごとに計画の実施状況を把握し、職員の意見やニーズを踏まえた計画の見直しと、その後の対策の検討
- 6 会計年度任用職員等も対象であることを認識しての取組の推進

IV 具体的な内容

1 仕事と子育ての両立の推進に関すること

(1) 子育て等を支援する各種制度の周知・利用の促進

- ① 子育て等を支援する制度の活用を図るため、庁内グループウェアに掲載するなど周知徹底を図ります。また、会計年度任用職員等については、採用時に支援制度を説明するなど周知を図ります。
- ② 所属長をはじめ管理職への各種制度の周知・啓発を積極的に行い、職員から制度利用の申し出があった場合は、各種制度が利用しやすい環境づくりに向けた働きかけを行います。
- 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を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。

(2) 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ります。
- ② 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います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、父親となる職員が子どもの出生時に特別休暇2日を取得できるよう周知を図ります。
- ② 妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育、育児参加のための5日間の特別休暇を取得できるよう周知を図ります。また、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び育児短時間勤務・部分休業制度等の周知

- ア 育児休業及び育児短時間勤務・部分休業（以下「育児休業等」という。）制度を周知し、認識率の向上を図ります。また職員の配偶者が専業主婦（夫）の場合や、育児休業中であっても育児休業等が活用できるよう

になるなど、制度が拡充されたことを周知し、特に男性職員の育児休業等取得促進に努めます。

イ 育児休業等における経済的な支援措置について周知します。

ウ 新規採用研修等において、育児休業等の制度説明を行います。

② 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

ア 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

イ 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、必要な情報提供を行うとともに復職時に研修等の必要な支援を行います。

イ 復職時には所属長と面談し、業務分担の見直しを行い、職員が安心して復職できる職場環境づくりに努めます。

ウ 原則として育児休業前職場への復帰に努めます。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、女性職員は100%を維持するとともに、男性職員の取得を目指します。

(目標達成年度；令和7年度)

2 仕事と家庭との調和の推進に関すること

(1) 時間外勤務の縮減

① 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

ア 3歳に満たない子のある職員からその子を養育するために申出があった場合には原則時間外勤務を命じないこと、及び小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員から申し出があった場合は、原則深夜勤務を命じず、また時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

② 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁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、職員が退庁できる雰囲気づくりに管理職員が努めます。

イ 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、管理職員への指導を図ります

③ 事務改善による業務の効率化の推進

- ア 定例・恒常的業務については、業務処理におけるマニュアルを作成し、効率的な事務遂行を図ります。
- イ 新たに行事等を計画・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うえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ウ 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布等により短時間で効率よく行うように努めます。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発、環境整備等

- ア 所属ごとの業務量を把握し、適正な人員配置を図ります。
- イ 時間外勤務の上限（年間360時間）を周知徹底します。
- ウ 時間外勤務の多い職場の管理職員からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、一層の縮減に努めます。

（目標達成年度；令和7年度）

(2) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ア 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- イ 課長会議等の場において、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います。
- ウ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 週休日とその前後を組み合わせる年次休暇を取得する連続休暇の促進を図ります。
- イ 祝日法による休日、夏期休暇及び年末年始の休日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ウ 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に努めます。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア 小学校就学前までの子どもの看護を行う等のため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全員が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

◎ 以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数10日以上を目指します。

(目標達成年度；令和7年度)

(3) 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 男女共同参画やセクシャルハラスメント防止のための研修会を開催し、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取り組みます。
- ② 業務や職場環境に関する相談窓口等を設置し、その改善に努めます。

3 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、子育て支援設備の充実に努めるとともに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します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動等で地域の子育て活動に意欲のある職員については、積極的な参加を奨励します。また、そのような地域貢献活動に職員が参加しやすい環境を作ります。