

第2次 若桜町特定事業主行動計画

〔後期計画〕

(令和2年度～令和6年度)



若桜町特定事業主行動計画

令和2年4月1日
若 桜 町 長
若桜町議会議長
若桜町教育委員会
若桜町農業委員会

I 計画の目的

わが国では、急速な少子化の進行及び家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、平成15年7月16日に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律における次世代育成支援対策とは、次代を担う子どもの育成に対する支援や子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備のために、国、地方公共団体及び事業主が行う取り組みを指したものであり、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、ひとつの事業主の立場から、自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定し、取り組んでいくことが定められました。

本町においても、平成18年4月に「若桜町特定事業主行動計画前期計画」を策定し、その後、平成22年4月には、それに引き続く「若桜町特定事業主行動計画後期計画」を策定し、平成18年度から平成27年度までの10年間取り組んできました。

この次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月末日までの時限立法でしたが、我が国における少子高齢化の問題は解決されることはなく、こうした社会情勢を反映し、令和7年3月末日まで延長されることになり、本町においても、平成28年4月に「第2次若桜町特定事業主行動計画前期計画」を策定し、取り組んできました。そして、今までの取り組みを引き継ぐとともに、子どもを産み育てやすい職場環境の整備や、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等を更に推進するため、職員の要望に即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進していくことを目的に本計画を策定します。

II 計画期間等

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法でしたが、法律の一部が改正され、10年間延長されました。本計画では、その後半の期間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間としています。

2 対象

この計画は、若桜町職員定数条例第2条に規定する職員（町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局に勤務する職員）を対象とします。

ただし、会計年度任用職員については、適用されない制度等もあるためこの計画から除きますが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行います。

Ⅲ 計画の推進体制

1 所管課による推進

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、担当する所管課を若桜町総務課とし、庁内LANまたは冊子等によりこの計画を職員に幅広く周知するとともに、実施状況、職員のニーズを把握しながら推進します。

2 各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場の雰囲気醸成に努めます。

Ⅳ 具体的な内容

1 職務の勤務環境に関するもの

(1) 職員に対する制度等の周知

- ① 母性保護、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
- ② 庁内LAN等を通じて、次世代育成支援対策の制度内容や活用のあり方などに関する最新情報等を職員に提供します。
- ③ 初任者研修等の職員研修を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。
- ④ 職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます。

(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 出産費用の共済組合法定給付について周知徹底を図ります。
- 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います。
- ④ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年若桜町条例第25号）及び規則（平成6年若桜町規則第15号）によって定められている深夜勤務及び時間外勤務の制限、保育（授乳等）時間などについて、制度の適切な利用を図るため、制度の周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
ア 育児休業等に関する資料を各課等に通知・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ります。
イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
ウ 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います。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 育児休業の取得の申出があった場合、休業により業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行います。
 - イ 幹部会議等の場において、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、休業期間中の広報誌や通達等を送付する等情報の提供を行います。
 - イ 原則として休業前の課に復職し、業務研修等を復職課で実施します。
- ④ 育児休業に伴う会計年度任用職員の活用
 - ア 課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、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 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ります。

◎以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、
男性 90%（出産休暇等を含む）、女性 100% を目標とします。
【目標達成年度：令和6年度】

(5) 超過勤務の縮減

- ① 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
 - 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 一斉定時退庁日の実施
 - ア 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管理職員は定時退庁を率先して行います。
 - イ 定時退庁日の時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について十分検討のうえ行います。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 新たに事務事業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うえ実施し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

イ 庁内会議、打ち合わせ等の諸連絡については、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限の目安時間を設定し超過勤務縮減に努めます。

イ 各課等の超過勤務の状況を総務課で把握し、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、注意喚起を行います。

ウ 総務課は、各課等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管理職からヒアリングを行い、事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

⑤ 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

ア 総務課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に管理職及び職員への注意喚起を図ります。

イ 管理職は、所属職員の週休日の勤務または休日の勤務命令にあたっては、原則として週休日の振替または代休日の指定を行います。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の少ない状況を踏まえ、職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その取得の推進を図ります。

イ 幹部会議等の場において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を周知させ、職場の意識改革を行います。

ウ 管理職は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、所属職員に対して計画的な年次休暇の取得を指導します。

エ 職員が年次休暇の取得促進のため、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等取得の促進

ア 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」の促進を図ります。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日において年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。

ウ 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ります。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間、連休前後に会議を設定しない等、休暇を取得しやすい配慮を行います。

◎以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の年間平均取得日数を、12日以上を目標とします。

【目標達成年度：令和6年度】

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 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、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(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

- ① 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います。
- ② 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図ります。

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 職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ② 子どもを連れた来庁者に配慮した授乳コーナー等の設置に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進

- ① 子どもの体験活動等の支援
 - ア 職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会見学、個別学習、職業体験を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を行います。
 - イ 子ども会活動、スポーツ指導等において、職員が積極的に参加できるよう促します。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 職員に対し交通事故予防について通知等による呼びかけや交通安全講習会を実施します。
 - イ 職員に地域における交通安全街頭指導を行うよう促します。
- ③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - ア 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等への職員の積極的な参加を支援します。