

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、地域社会において積極的に子育ての支援に取り組んでいくことが必要となっています。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とし、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）」が制定され、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組むこととされています。

新温泉町においても、事業主としての立場から、子育てと仕事の両立を目指して「特定事業主行動計画」を策定し、令和2年度から令和6年度までの期間を計画期間として実施してきました。今回「次世代育成支援対策推進法」の期限が10年間延長されたことに伴い、計画の見直しを行いました。

この計画は、次の任命権者が、共同で策定したものである。

新温泉町長、新温泉町議会議長、新温泉町教育委員会、新温泉町農業委員会

2 計画期間

この計画は、法の有効期限が延長された令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、前半の5年間（令和7年度から令和11年度）を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気づくりに努める。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、職員を取り巻く事情に応じた働き方が選択できる環境づくりに取り組む。
- (4) 啓発資料の作成・配布等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、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、超過勤務の制限等の

制度について周知を図る。

- 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、時間外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

- ① 男性職員が子どもの出生時に、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ② 男性職員の子どもの出生時における特別休暇及び年次休暇の取得促進について、庁内電子メール・電子掲示板等（以下「庁内LAN」という。）を活用し定期的に周知をする。

※このような取組を通じて、令和11年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、父親となる全ての男性職員が取得することを目指します。

(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個別周知・意向確認

- ① 育児休業等に関する資料を庁内LANにより定期的に配布し、制度の周知を図る。
- ② 本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明と、取得意向の確認を行う。

イ 男性の育児休業等の取得促進

男女が協力して育児を行う意識を啓発し、男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについて周知を図る等、男性の育児休業等取得の促進を図る。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該各課において業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職会議等の場において、担当課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。

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、休業期間中の業務情報や広報誌、通達等の送付を行う。
- ② 復職に対する不安感を軽減し、円滑に職場復帰できるよう職場全体でサポートする環境づくりに努める。

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、会計年度任用職員制度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組

育児と仕事を両立するための制度の周知、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

キ その他

- ① 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、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

※このような取組を通じて、令和11年度までに、男性職員の育児休業取得率の向上を図るとともに、女性職員の育児休業取得率100%を維持することを目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

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時間外勤務の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ ノー残業デーの周知徹底

- ① 毎週水曜日はノー残業デーとし、周知徹底を図るとともに、各課長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 各課長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課等を人事担当課が把握し、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、庁内LANを活用する。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の上限時間（原則 1月45時間 1年360時間）について、時間外勤務命令者の管理職に注意喚起を行い、管理職会議、庁内LANを活用し周知徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 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。
- ② 管理職に対して、課員の年次休暇の取得状況を把握させるとともに、自ら率先して取得するなど、計画的な年次休暇の取得を指導させ、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めさせる。（年5日以上取得させる。）
- ③ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職に注意喚起を行う。

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併せた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ リフレッシュ休暇と年次休暇を利用した連続した休暇の取得促進を図る。

⑤ 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。

⑥ 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庁内LANにより定期的に周知するとともに、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。

※このような取組を通じて、令和11年度までに、年次休暇取得日数を平均10日以上とすることを目指します。

(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 ハラスメント防止のための意識啓発を図る。

② 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。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和を推進するような効率的な業務運営や良好な職場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います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

① 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、職員が専門部門を活かした指導を実施する。

イ 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。

②公用車を運転する職員に対し、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。

ウ 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。

エ 子育てバリアフリーの推進

外部からの来庁者が多い庁舎において、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるように、全職員が親切な対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を希望に応じ実施する。