

益子町役場子育て支援行動計画

～ 特定事業主行動計画 ～

益 子 町 役 場

I はじめに

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などによる経済成長率の低下や、人口に占める高齢者の割合を高め、現役世代の社会保障の負担増など経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に大きな影響を及ぼす恐れがあります。こうした状況を踏まえ、国の基本政策として各地方公共団体においては、事業主としての「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられ、国、地方公共団体、企業等が一体となって次世代の育成について、積極的に取組を進めて参りました。

しかし、少子化の流れは続いており、引き続き取り組みを続けていく必要があります。そのような中「次世代育成支援対策推進法」について、平成17年4月から平成27年3月までからであった有効期限が、さらに10年間延長されました。本町においてもこれにあわせ、益子町役場子育て支援行動計画を延長し、平成28年4月から令和2年3月までの5年間を前期計画として実行してきましたが、令和2年4月から令和7年3月までの5年間を後期計画として実行します。

II 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策の一環として施行された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び国が定める行動計画策定指針に基づき、益子町の町長事務部局、教育委員会事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、農業委員会事務部局に在籍する職員（以下「職員」という。）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、これら職員を雇用する事業主の立場から本行動計画を策定し地域社会に反映させることを目的とするものです。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。（必要に応じ見直しを行います。）

3 計画の推進体制

- ①次世代支援対策を効果的に推進するため、総務部長・各部幹事課長等を構成員とする「益子町特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置します。
- ②次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修や情報提供等を実施します。
- 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の設置や担当者の配置に配慮します。
- ④啓発資料の配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。

⑤本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握を行い、職員のニーズ等を踏まえながら、その後の対策や計画の見直しを行っていくこととします。

Ⅲ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

次世代育成支援においては、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場の環境整備を図っていくことが必要です。子どもを産み育てる女性職員はもとより、父親たる男性職員においても、積極的に育児に参加できるような職場全体の協力体制が望まれます。子育てに関し、男女を問わず育児休業や年次休暇を円滑に取得できるような取組を行うとともに、超過勤務時間の短縮等、必要な措置を講ずる必要があります。

(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等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付などの経済的支援措置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、職場における業務分担の調整を行います。
- ④ 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します。
- ⑤ 職場復帰後の育児の状況に応じ、業務分担の検討を行うとともに、円滑な職場復帰ができるよう職場全体で支援を行います。
- ⑥ 庁舎内の分煙を徹底し、職員に受動喫煙の健康被害が及ばないように配慮を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇や年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(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周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に配布し、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徹底を図ります。
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度・手続等について説明を行います。

- ④ 小学校就学期に達するまでの子どものいる職員について、福祉の増進・公務能率の向上のため、早出遅出勤務制度の周知を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署ごとにおいて業務分担の調整を行うようにします。
- ② 部課長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、育児休業等に対する理解と職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ① 職員から育児休業の請求があり、事務分担の見直しや課内の人員配置の検討によっても、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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保に努めます。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性 20%
女性 100%
とします。（目標達成年度：令和6年度）

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学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

- ① 対象職員に対し、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定するなど、職員の健康管理や人件費の抑制を図りながら、家庭における子どもとの時間を確保するため、管理職による定時退庁の率先垂範と注意喚起を行います。
- ② 定時退庁ができない職員が多い職場を把握し、管理職への指導の徹底を図ります。

ウ 超過勤務縮減のための意識改革等

- ① 課・室・局ごとの超過勤務の状況を、総務課において把握し、超過勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行うなど、原因究明と注意喚起を行います。
- ② 職員の健康管理の面からも、職員一人ひとりが時間管理意識を持ち、超過勤務縮減の取組の重要性について認識を図り、超過勤務の縮減を図ります。
- ③ 超過勤務の事前命令・事後確認の徹底を図ります。
- ④ 人事当局において、超過勤務の状況を的確に把握し、適正な人事配置に配慮します。

- ⑤ 妊娠中の職員、子育て中の職員の超過勤務が縮減できるよう、職場の環境づくりを行います。

◎ 以上のような取組を通じて、健康管理や人件費抑制の観点から、職員の超過勤務について更なる縮減を目指し、家庭や地域における子育ての時間の確保を図ります。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

- ① 部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ることにより、職場全体で年次休暇に対する意識改革を行います。
- ② 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を十分に把握させ、計画的な年次休暇の取得促進の指導を行います。
- ③ 各係において業務計画を策定し、年間を通して計画的な休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員が、安心して年次休暇を取得できるよう、各課の事務処理において相互応援・共同処理ができる体制を整備します。
- ⑤ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等、子育ての一環として行われる事業に対する年次休暇の取得促進と、職場の理解に務めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と週休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議の自粛を行います。

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

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇制度を職員に周知するとともに、取得を希望する職員に対して、希望どおり取得できるような職場の雰囲気づくりを図ります。

◎ 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取得を対前年度比で10%増加させることを目標とします。

2 その他次世代育成支援対策に関する事項

- 役場に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に参加することが期待されています。社会全体における子育てしやすい環境づくりを進めると共に、職員が地域活動に積極的に参加できるような取組を行っていくことが必要です。

(1)子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な対応などのソフト面における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

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加するよう、職員に呼びかけを実施し、参加する際、休暇取得がしやすい職場の環境づくりを行います。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもの交通事故防止について、公用車運転手に対し、交通安全の指導徹底を図ります。
- ② 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非行防止等の活動への職員の積極的参加を支援します。

ウ 子どもとふれあう機会の充実

- ① 運動会や親子見学会等のレクリエーション活動にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう呼びかけます。

IV 最後に

この計画の実施に当たっては、職員一人ひとりが、次世代を育成することの大切さを十分に理解していく必要があります。仕事と子育てのバランスを図りながら、この行動計画に取り組めるよう、職員の皆様のご協力をお願いします。