

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

令和3年4月

下 川 町

第1章 総論

1. 目的

この計画は、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、下川町が特定事業主として、すべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行うことにより、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境を整備することを目的とする。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度（平成27年に10年間延長）までの時限立法であることから、本計画は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とする。

3. 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、実施体制を整備する。

(1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため本計画の年度毎の進捗状況を把握点検し、必要に応じて見直しを行い、その結果を職員へ周知する。

(2) 職員に対する研修・情報提供等

全職員に対し次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施する。

(3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口（総務課をもって充てる。）を設置し、相談・情報提供等を適切に実施する。

(4) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長（課長、事務局長及び出先機関の長並びにこれに準ずる者をいう。以下同じ。）の果たす役割は極めて大きいものがある。

所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努めるものとする。

第2章 具体的な内容

これまでの行動計画を推進してきた中で、依然として既存の諸制度の周知と意識啓発が十分でないため、本計画においても、引き続き、職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め仕事と生活の調和した職場づくりを目指せるよう、これまでの取り組みをさらに継続し、推進するものとする。

1 職場の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、男性職員の積極的な育児の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進める。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後と子育てのより一層の両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠であることから、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図らなければならない。

以上のことから、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てできるよう次に掲げる職場環境の整備に取り組むものとする。

① 既存の諸制度の周知徹底

任命権者は、母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている既存の特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関して、積極的に情報提供することで、職員に周知徹底を図る。

② 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

(2) 男性職員の子育てを目的とする休暇の取得の促進

任命権者は、男性職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し当該休暇取得の促進に努める。

- ① 所属長は、男性職員が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇で連続5日間の休暇を取得できるよう配慮する。

【目標】 配偶者出産の特別休暇（3日間）及び年次有給休暇の取得で連続5日間以上の休暇取得率を100%とすることを目標とする。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業は、子どもの3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることとなっている。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者は、育児休業及び部分休業に関して積極的に情報提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図る。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者は、上記①②の取組に加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、当該職員に対し、希望により相談窓口において育児休業等の制度・手続について説明を行うなど、積極的に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

(4) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。

時間外勤務を縮減するために、時間外勤務は本来、公務のため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職員意識の向上や、事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る。

① 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者は、時間外勤務縮減の取組の重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、業務改善に向けた助言を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時外勤務の状況を常に把握する。

② 定時退庁の促進

任命権者は、定時退庁ができない職員の多い所属を把握し、適切な方策や改善に努める。

所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

③ 事務の簡素合理化

所属長は、定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアルを推進し、効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

④ 職員の健康管理の強化

任命権者は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、必要に応じ保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制を充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものである。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図る。

① 年次有給休暇の計画的取得の促進

所属長は、所属職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

② 家庭の事情による休暇の取得促進

所属長は子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得に配慮する。

【目標】 令和6年までに、年次有給休暇取得数を平均15日以上とすることを目標とする。

(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

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事の方が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消する。

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識是正の意識啓発

任命権者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず男女が互いに協力して子育てを行う必要性を周知するため、この件に関する資料を配布するなど積極的に情報提供することにより、職員に対する意識啓発を行う。

② 任命権者は、ハラスメント防止のための意識啓発を行う。