

大和町特定事業主行動計画【第4期計画】

令和2年 3月31日
大和町
大和町教育委員会
大和町議会

第1章 総論

1. 計画策定の背景及び趣旨

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が必要であります。

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、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、地方公共団体及び事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むことが義務付けられました。

本町においては、法に基づき、平成17年度に「大和町特定事業主行動計画」を策定、平成22年10月に「後期計画」を、さらに法の10年間の延長に伴い、平成27年4月に「第3期計画」を策定し、職員の育児と仕事の両立支援などの取組を進めてきました。

この度、「大和町特定事業主行動計画（第3期計画）」が令和元年度で最終年度を迎えることから、引き続き計画的に施策を推進するため、「大和町特定事業主行動計画（第4期計画）」を策定し、全ての職員が、この計画の趣旨を理解し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

次世代育成支援対策推進法は平成26年度までの時限立法であったが、法の有効期限を令和6年度まで10年間の延長されたことにより、5年を一期として、令和2年度から令和6年度までを「第4期計画」として策定するものとする。

3. 計画の推進方針

本計画の推進にあたっては、過去3回の計画に引き続き、第4期計画を策定し、以下の4点を推進方針とする。

- (1) 男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に関する内容の情報提供を実施する。
- (2) 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を行う。
- (3) 啓発資材の作成・配布，研修，講習の実施等により，行動計画の内容を周知する。
- (4) 本計画の実施状況については，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。

第2章 具体的な取組内容

本計画では、仕事と生活の調和を支援する職場環境づくりを目指すため、基本的に過去3回の計画の取組みを継承するとともに、次にあげる具体的な取組み内容の推進を目標とする。

1. 職員の勤務環境

(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制度について周知を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康管理や安全に配慮し，業務分担の見直しを適時行う。
- ③ 妊娠中の職員に対し，超過勤務の配慮をすることとする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における親子時間を大切にし，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後の配偶者を支援するため，男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図る。

(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 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図る。
- ② 男性職員も育児休業等を取得できることについての周知を図る。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職等から職員に対して、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりを行う。
- ③ 育児休業等の取得を希望する職員に対し、経験者に関する情報提供を行い、不安の軽減を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中に職員に対する定期的な情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行う。
- ② 復帰する際には、管理職等は円滑に復帰できるように支援する。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

所属内の人事配置等によって、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、任期付採用及び会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ 育児短時間勤務制度の導入

- ① 育児短時間勤務制度の創設により、取得しやすい環境づくりを推進する。
- ② 早出・遅出勤務また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た勤務時間を割り振る。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児などの女性職員の状況に配慮し、業務分担の見直しを適時行う。
- ② 管理職等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等を行う。
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成支援を行う。

(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を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、時間外勤務の抑制に努めるよう周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① ノー残業デーを設定し、定時退庁を促すよう周知を図る。
- ② 管理職等の指導によるノー残業デーの実施に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化による取組の推進に務める。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務（以下「時間外勤務」という。）は、本来、公務のための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認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう、管理職を含む全職員への意識啓発を図る。
- ② 管理職等は、課の時間外勤務の状況把握及び時間外勤務の特に多い職員からヒアリングを行った上で、事務分担見直しを含め、健康面における配慮に努める。

(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 計画的な年次休暇の取得を図るため、各課の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努める。
- ③ 各課等において、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職員については、管理職からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデンウィーク期間・夏季休暇や国民の祝日を組み合わせてあわせて年次休暇を取得することによる連続休暇の促進を図る。

- ② 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の促進を図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇について，職員に周知を図るとともに，その取得を希望する職員が，円滑に取得できる環境を整備する。

- (6) 職場と家庭における固定的な性別役割分担意識等是正のための取組み
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため，情報提供・研修等による意識啓発を行う。

2. その他の次世代支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来庁者の多い職場において，子どもを連れた人が安心して来庁できるよう，乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置等を適切に行う。
- ② 職員の適切な対応により，ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に，職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の行事・活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する各種学習会等の行事において，講師・ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援することに取組む。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について，呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転を行う者に対し，交通安全教育等の交通安全啓発物の掲示や安全運転に関する注意喚起を促す。

(4) 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。