

大豊町特定事業主行動計画

令和2年4月1日
大豊町長
大豊町議会議長
大豊町教育委員会

1 目的

次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が平成15年7月に成立し、国や地方公共団体等は特定事業主として、自らの職員の子供たちの育成に取り組んでいくことが定められました。

大豊町としても、大豊町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を平成17年4月1日に策定し推進してきましたが、前計画の期間が令和元年度で終了することから、今般、行動計画を見直し、職員の子育てに対する意識を高め、子育てをする職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、職場の環境整備に取り組みます。

2 行動計画の期間

本計画の期間は、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。

3 行動計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、策定主体である特定事業主の人事担当課は、次に掲げる事項をはじめとする行動計画の実施に努めるものとします。

- (1) 管理職員及び職員に対する情報提供等
- (2) 仕事と子育ての両立についての相談及び情報提供の実施
- (3) 行動計画の実施状況・数値目標の達成状況の把握及び結果を踏まえた対策の実施・見直し

4 具体的な内容

- (1) 既存各種制度の周知徹底
育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各所属において業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇、育児参加するための特別休暇及び年次休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取組を通じて、令和6年度までに妻が出産する場合の特別休暇100%、育児参加するための特別休暇50%以上の取得を目標とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の制度の周知

育児休業等の取得手続や制度の周知徹底を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知に努めます。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい職場環境、雰囲気づくりに努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

スムーズな職場復帰ができるよう育児休業中の職員に職場や業務の状況について情報提供を適時行うとともに、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

【目標】

このような取組を通じて、令和6年度までに育児休業取得率を男性職員20%以上、女性職員100%の取得継続を目標とします。

(5) 時間外勤務の縮減

- ・ 小学校就学の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を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ・ 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務についての合理化等を見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。
- ・ 人事院規則で超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ超過勤務時間を最小限にとどめるよう意識啓発等を行います。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

管理職は、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季特別休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】

このような取組を通じて、令和6年度までに年次休暇取得日数を平均15日以上とし、個々の職員については年5日確実に取得することを目標とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取組を通じて、看護休暇の取得率100%とすることを目標とします。

(7) 職場優先の環境是正のための取組

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、情報提供や意識啓発を行います。

5 その他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の促進

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、親切・丁寧な応接対応など、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・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。