

次世代支援対策推進法に基づく

【特定事業主行動計画】

(令和2年4月策定)

飛 島 村

I 総論

第1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき策定された国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員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推進するため、現行計画を踏まえさらなる次世代育成支援に向け、本行動計画を策定し、職員の子育て支援を図ることを目的とする。

第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

第3 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、人事担当者を中心として推進体制を整備する。

- 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・講習、情報提供等を実施する。
- 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。
- 4 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

- 5 本計画の実施状況については、各年度において把握等をした結果や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4 計画の具体的な内容

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

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、母親となる職員本人への周知徹底はもちろんのこと、上司や同僚の理解を得ることも重要であることから、職員全員が妊産婦の体調を良く理解し、業務上の配慮を行えるように諸制度等に関する周知徹底を図るなど、次のような取組みを行う。

- ① 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(継続実施)

- ② 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。

(継続実施)

- ③ 妊娠中の職員に対しての超過勤務は、本人の体調に支障を生じると思われる場合は、命じないこととする。(継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子供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に、全

ての男性職員が取得できる配偶者が出産するときの特別休暇制度等について周知するとともに、父親としての役割意識を向上させる。また、特別休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境づくりにむけ、次のような取組を行う。

- ① 父親が子どもの出生時に休暇を取得しやすい環境づくりとして、職場の中で必要に応じた応援体制づくりに努める。（継続実施）
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。（継続実施）

（3）育児休業等を取得しやすい環境整備等

育児休業等を取得しやすい環境の整備等育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる取組を行う。

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通知・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る。（継続実施）
- ② 育児休業の取得手続について情報提供を行う。（継続実施）
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。（継続実施）

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

① 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。（継続実施）

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。（継続実施）

② 課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業・勤務条件等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
（継続実施）

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、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報の提供を行う。（継続実施）

② 復職時には、必要に応じOJT研修等を実施する。（継続実施）

オ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。（継続実施）

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を

希望する男性 100%

女性 100% の達成を目指します。（目標達成年度：令和6年度）

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は本来、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、超過勤務の一層の縮減に向けた取組みを進めていく必要があることから、次のような取組みを行う。

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超過勤務の制限の制度の周知徹底を図る。(継続実施)

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 毎週水曜日を定時退庁日「ノー残業デー」に設定し、課長会議及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。(継続実施)

② 人事担当課長の指導による定時退庁の実施徹底を図る。
(継続実施)

③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課長が把握し、当該課の課長への指導の徹底を図る。(継続実施)

④ 毎年11月を「ノー残業デー強化月間」とし、ノー残業デーを始め時間外勤務の縮減に努める。(平成27年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 各職員に効率的な事務遂行を図る。(継続実施)

② 新たに事業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。（継続実施）

- ③ 連絡事務については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

（継続実施）

- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等を図る。（継続実施）

エ その他

超過勤務の多い職員に対し、メンタルヘルスカウンセリングの実

施や産業医による面接指導等を行う。（平成27年度から）

- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数については、上限目安時間360時間以内に努める。

（目標達成年度：令和6年度）

（5）休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年次有給休暇を取得しやすい環境を作る。（継続実施）
- ② 課長会議等の場において、定期的に年次有給休暇に関する意識改革を行う年次有給休暇の取得促進を図る。（継続実施）
- ③ 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。（継続実施）
- ④ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。（継続実施）
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相

互応援ができる体制を整備する。（継続実施）

⑥ 子供の予防接種等実施日や授業参観日等における、年次休暇の取得促進を図る。（継続実施）

⑦ 子供の発熱等、急な体調不良時における年次有給休暇の取得促進を図る。（継続実施）

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。（継続実施）

② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。（継続実施）

③ 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。（継続実施）

④ 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。（継続実施）

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の夏季休暇の完全取得率100%、各職員の1年間の年次有給休暇取得12日を目標とする。

（目標達成年度：令和6年度）

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。

(継続実施)

(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み

① 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う。(継続実施)

② 各年齢層に対して、セクシャルハラスメント防止のための研修会を
実施し、意識啓発を行う。(継続実施)

2 その他の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

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、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。(継続実施)

② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な接客応対に
よりソフト面でのバリアフリーに取り組む。(継続実施)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活か
した指導を実施する。(継続実施)

② 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。
(継続実施)

③ 子供を安全な環境で安心して育てることが出来るよう、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。(継続実施)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた
家族全員が参加できるようにする。(継続実施)