

次世代育成支援対策推進法に基づく

大桑村特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月

大桑村
大桑村教育委員会

特定事業主行動計画

I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的内容

- 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
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (4) 超過勤務の縮減
 - (5) 休暇の取得の促進
 - (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り組み
 - (7) 母子家庭の母等の雇入れの促進等
- 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
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

I 総論

1 目的

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計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表するものです。

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

3 計画の推進体制

- ①次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とした行動計画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・講習、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及び相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- ④啓発資料の作成・配布・研修・講習等の実施により、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、年度ごとに、行動計画推進委員会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っていきます。

II 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

- 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出産費用の給付等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、業務分担の見直しを行います。
- 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。

(2)子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ①父親が子どもの出生時に3日間（5日間）の休暇を取得しやすい職場環境づくりをします。
- 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し、取得率13%以上を目標とします。

(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課に通知・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を図ります。
- ②育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ④研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

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り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。

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、事例ごとに該当部署において業務分担の見直しを行います。
- ②管理職は、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

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通達等の送付を行います。
- ②円滑な職場復帰のため復職後にカウンセリング等を行います。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

職場の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保を図ります。

カ その他

①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て勤務時間を割り振ります。

以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率を

男性 10 パーセント

女性 90 パーセント

とします。

(4)超過勤務の縮減

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度の周知

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度の周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①定時退庁日を設定し、定時退庁の呼びかけと定時退庁の率先垂範を行います。

②管理職の指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

③定時退庁ができない職員が多い課、係を総務課で把握し、担当課長への指導等を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

①各係において年間事業計画、業務処理計画を作成し、効率的な事務遂行を図ります。

②会議、打ち合わせについては、極力電子メールを活用します。

③定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①超過勤務の上限目安時間の設定を行います。

②各係の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い職場、職員の管理職の事情聴取、超過勤務の縮減の指導等を行います。

③超過勤務縮減の取り組みの重要性について、全職員への意識啓発を図ります。

オ その他

①超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実します。

②長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施します。

③人事評価制度を活用し業務改善の推進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、全職員の１年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の 360 時間の達成に努めます。

(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ります。
- ②管理職においては、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
- ⑤職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑥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します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①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ります。
- ②ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議は開催しないようにします。
- ③月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「プレミアムフライデー」「ハッピーマンデー」の促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員１人あたりの年次休暇の取得日を平均１５日以上とすることを目標とします。

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

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%取得できる職場環境の醸成を図ります。

(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り組み

- ①職員の研修等を通じた意識改革を行います。
- ②ハラスメント防止のための研修会を開催します。

(7)母子家庭の母等の雇用の促進等について

母子家庭の母等の公共的施設における雇用の促進を図ります。

2 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

- 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等の設置に努めます。
- ②子ども連れの人たちが安心して、気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応対等のソフト面での職員の意識改革を図ります。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための啓発を行います。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援します。
- ②子どもが参加する学習会、スポーツクラブ等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ①交通事故予防について綱紀粛正通知等による呼びかけを実施します。
- ②道路標識等の設置により安全運転への注意喚起を図ります。

エ 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します。
- ②青色回転灯を装備した公用車で防犯パトロールを行い、安全で安心して子どもが活動できる環境の整備に努めます。

(3)学習機会の提供等による教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント等、家庭教育に関する情報の提供を行います。