

次世代育成支援のための特定事業主行動計画

～職員全員による積極的な子育て支援に向けて～

令和2年4月

清 里 町 長
清 里 町 議 会 議 長
清 里 町 教 育 委 員 会
清 里 町 選 挙 管 理 委 員 会
清 里 町 代 表 監 査 委 員
清 里 町 農 業 委 員 会

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行は、労働力の減少による経済成長への影響、社会保障の様々な分野における現役世代の負担増等に加え、地域社会においても、住民サービスの提供や社会資本等の維持管理が困難になるなど、私たちの生活のあらゆる面に大きな影響を及ぼすことが指摘されています。

こうした流れに歯止めをかけ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、これまでの「子育てと仕事の両立支援」という視点に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」という4本の柱に沿った、国・地方公共団体・企業等が一体となった総合的な取り組みの一環として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。この法律により国、地方公共団体は、「特定事業主」として職員の仕事と家庭の両立等に関する「特定事業主行動計画」の策定を義務付けられました。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においても、この推進に関する施策について計画策定に努めることとされました。

そこで、本町では町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の職員を対象に、この「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画の推進のため、すべての職員が積極的に取り組むことにより、働きながら安心して子どもを生み、育てることができる勤務環境の整備を進めていくこととします。

2 計画の期間

特定事業主行動計画の策定根拠である次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に改正され、有効期限が令和7年3月31日まで延長されていることに基づき、本計画は新たに令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間で計画期間といたします。

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画策定・推進委員会において、その進捗状況や職員のニーズを確認し、計画の見直し等を検討します。

4 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 休暇制度の周知

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、子どもの出生時における父親の特別休暇、子どもの看護休暇等、休暇制度の周知に努めます。

○ **深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知**

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時間外勤務を制限する制度の周知に努めます。

○ **経済支援制度**

出産費用の給付・貸付、出産育児に関する休業手当、育英資金貸付等の経済的支援措置に関して周知に努めます。

○ **母性保護等に係る業務の軽減**

管理職は妊娠中又は出産後間もない女性職員の健康や安全のため、その職員の業務分担について配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進について

出産、育児に関して母親となる職員への配慮は当然必要であり、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得しやすくできるよう職場全体でサポートする必要があります。特に管理職は、対象職員に対して休暇取得を奨励し、子どもの出生時における配偶者出産に係る特別休暇（3日以内）の取得率100%や、併せて年次有給休暇を取得できるように、職場内での協力体制の推進に努めます。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備について

○ **育児休業等の取得促進**

子どもを持つこととなった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。また、男性職員にも、子育ての責任を認識し、積極的に育児に参加するよう、制度利用の奨励に努めます。

○ **育児休業取得職員の円滑な職場復帰**

育児休業中は職場から離れているため、職場復帰に不安を感じることがあります。育児休業を取得している職員が不安を解消し、円滑に職場復帰ができるように、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

○ **育児休業者の代替要員の確保**

代替要員の確保については、臨時職員等の採用を検討したうえで、適切に確保することとし、業務の引き継ぎ等が円滑に行われるよう配慮し、休業を取得する職員が安心して休業に入れるように努めます。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

○ **多様な職務機会の付与及びキャリア形成支援**

妊娠・出産・子育てを経験した女性職員が職場において活躍できる体制づくりを推進するため、女性職員に対する多様な職務機会の付与、キャリア形成の支援を行います。

○ **仕事と子育ての両立に配慮した職場環境の整備**

子育てをしながら働く女性職員の仕事と子育ての両立を支援するため、子育てをする女性職員に配慮した人事運用及び職場環境を整備します。

(5) 子育てに配慮した職場環境について

○ **超過勤務改善対策**

超過勤務を減らすためには、事務の簡素化、合理化が効果的な対策と考えられます。職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけ、また、超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、職場全体で超過勤務を減らすように努めることとします。

○ **年次有給休暇等の取得促進**

子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次有給休暇等の取得を推進することとします。また、年次有給休暇等の計画表を作成するなど、管理職をはじめ同僚は職場全体で、年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに努めることとし、夏季休暇や有給休暇を利用した1週間程度の連続した休暇の取得促進を図ります。

○ **子どもの看護休暇の取得促進**

子を持つ職員をはじめ職場全体に制度の周知を図り、職場全体で支援し子どもの看護休暇の取得促進に努めることとします。また、子どもの突発的な病気の際にも業務に支障がないよう、日ごろから職場内での情報の共有化等、連携を強くするよう努めることとします。

○ **人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(6) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

○ **地域活動への参加促進**

子どものスポーツや文化活動の指導など、地域の子育て支援に貢献するボランティア活動に、職員が積極的に参加するよう促します。

5 女性職員の活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員に対する職業生活に関する機会の提供

○ **職員全体における女性割合を30%以上となるように努めます。**

今後職員を募集するにあたり女性を積極的に採用することに努め、また、女性が働きやすい環境づくりを推進します。

○ **管理職員の女性割合を10%以上となるように努めます。**

人事管理にあたり、職員の意欲と能力の把握に努め、幅広い分野において女性職員の配属を推進します。

(2) ワークライフバランスに資する勤務環境の提供

○ **女性職員の育児休業取得率を100%となるように努めます。**

職員が安心して育児休業を取得できるよう柔軟な人員配置及び代替職員の確保に努めます。

○ **職員が当該年(年度)に付与された年次有給休暇の取得日数について、1人当たり5日以上となるように努めます。**

年次有給休暇の計画表を作成するなど、管理職をはじめ職員全員が有給休暇を計画的に取得できる環境づくりに努めます。