

河津町次世代育成支援 特定事業主行動計画

《令和2年度～令和6年度》

職員みんなで支え合う育児と仕事の両立



令和2年3月

河津町

【目的】

次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画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支援対策を計画的に推進することを目的とします。

《行動計画策定指針における基本的視点》

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (2) 機関全体で取り組むという視点
- (3) 期間の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (4) 取組の効果という視点
- (5) 社会全体による支援の視点
- (6) 地域における子育ての支援の視点

【計画期間】

この計画は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

【計画の推進】

計画を効果的に推進するため、「河津町特定事業主行動計画策定委員会」において、実施状況について、分析・評価を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては、必要に応じて、職員に対しアンケート及びヒアリングを実施します。

【具体的な内容】

1 情報提供

本計画の円滑な推進に向けて職場全体で取り組んでいくため、本計画や子育て支援に関する各種制度や情報等について、庁内イントラ等を活用して全職員に周知します。

出産・育児等に関する情報を参考にしながら、子育て中の職員は、自らの仕事と子育ての両立に役立てるとともに、所属長を含めた周りの職員は、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに努めることと

します。

2 相談対応

総務課が窓口となり、仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行い、各種制度に関する個別の相談や質問に対応します。

3 啓発実施

子育てを支援する職場環境作りに向けて、管理監督者を対象とした研修等を実施します。こうした研修のもと、所属長は、職場全体で子育て支援を推進するため、自らが率先して取り組むことを常に意識しながら、子育て中の職員への支援や、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに努めることとします。また、新任職員に対する研修等において、各種制度等に関する基本事項を周知します。

4 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

父親となる職員が子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、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、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

《目標》 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇）2日の取得率を100%とします。

また、上記の配偶者出産休暇（2日）と年次有給休暇を合わせて5日程度の連続休暇の取得率を50%以上とします。

◇父親の出産時特別休暇（配偶者出産休暇）2日以内

職員の妻の出産に係る入院又は退院の際の付き添い等で取得できます。

《職場全体の意識改革や父親となる職員が取得しやすい環境をつくるために》

○父親となることがわかった職員は、仕事と子育ての両立が必要になるということを職場に受け止めてもらうよう、所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。

○所属長は、父親となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での応援体制をつくるものとします。

○周りの職員が全員で出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに

努めるものとします。

5 育児休業等の取得促進

父親となった男性職員がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう男性職員のための育児休業取得を推進します。

《目標》 男性職員のための育児休業取得を推進します。また、女性職員の育児休業の取得率は100%とします。

《職場全体の意識改革や職員が取得しやすい環境をつくるために》

- 所属長は、育児休業等の申出があった場合、業務に支障が出ないように、必要に応じた業務分担を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。
- 周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。
- 所属長等は、育児休業等を取得している職員に対して、適宜、情報手段を活用して、所属課の業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合うよう努めるものとします。
- 職場復帰後は、個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰を図るものとします。
- 育児休業等取得中の職員及び職場復帰した職員に対して相談窓口を設け、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。

6 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をする際に、周囲に気兼ねなく休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

《目標》 子どもの突発的な病気等の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援に努めます。

7 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となること

から、時間外勤務縮減への意識啓発等を徹底します。

《職場全体の意識改革や時間外勤務縮減の職場環境をつくるために》

- 所属長は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- 毎週水曜日はノー残業デーとなっており、当日は時間外勤務を行わないという、日ごろから所属内において意識啓発等を徹底します。当日やむを得ず時間外勤務が生じた場合は、必ず定時退庁日を別に設けるものとしします。
- 所属長は、事務処理が効率的に行われるようリーダーシップを発揮するとともに、所属職員の勤務状況を常に把握することにより、改善への即応処理に努めます。
- 全ての職員は、日ごろの仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識し、周りの職員と声を掛け合って退庁するように努めます。
- 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について見直しを的確に行い、事務の簡素化・効率化を推進します。
- 子育てをする職員の深夜勤務（午後 10 時から翌日 5 時までの間の勤務）や時間外勤務の制限に関する制度について周知徹底します。
- ◇育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限
小学校就学前の子どもを養育する職員が、子を養育するために請求した場合には、公務に支障がなければ、深夜勤務及び 1 月 24 時間、1 年について 150 時間を越えて時間外勤務をさせてはならないことになっています。

8 年次有給休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの保育所や学校の行事等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場の雰囲気づくりに努めるものとしします。

《目標》 年次有給休暇取得日数を計画期間の周期において15日以上とします。

《職場全体の意識改革や職員が取得しやすい環境をつくるために》

- 所属長は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 所属長は、月に 1 日程度は、全ての職員が休暇を取得できるよう日頃

からの声かけや月初めに課内会議を開催するなどして職員に休暇取得について周知に努めます。

○所属長は、次のようなときに職員が休暇を取得するように強く働きかけを行います。

- ・入学式、卒業式、授業参観などの学校行事やPTA活動
- ・子どもの春休み、夏休み、冬休みの連続休暇の取得促進

○全ての職員は、自分が休めるようにすることと、周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。

9 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭、育児」といった固定的な役割分担の是正について積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行います。

また、セクシャルハラスメントの防止のための情報提供や意識啓発を行います。

10 子ども・子育てに関する地域活動の貢献推進

職員一人一人が地域で行われている子ども・子育てに係る活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取組に積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努めます。

職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がけ、職員の積極的な参加を支援します。