

安田町特定事業主行動計画

(次世代育成支援行動計画)

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組むことが求められている。

安田町においては、行政機関としての立場から、子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然であるが、それと同時に一つの事業主としての立場から、その職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければならない。

近年、行政に対する住民ニーズは年々増大し、かつ複雑化・高度化し、限られた人材の中でこれらに対応していくことは決して容易ではないが、職員一人ひとりが、父親として、また母親として子育てをしていくことができるよう、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、推進していくことが必要である。

2. 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和17年3月31日までとする。ただし、必要に応じて見直しするものとする。

3. 実施時期

計画策定後、速やかに実施していくこととする。また、年度ごとに計画の実施状況を把握し、その結果を踏まえ、その後の対策や計画の見直し等を図ることとする。

4. 具体的な取組

(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る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直し等を行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ① 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推進を図る。
- ② 連続休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努める。

「目標」子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率を計画期間終期において、100%を目指す。

(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 育児休業等の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る。

イ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 職務優先の環境（例えば、「育児より仕事を優先するべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を推進する。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートする。

エ その他

- ① 育児を行う職員に早出遅出勤務を適用できる制度の周知を図る。
- ② 育児休業の取得状況等を的確に把握し、計画的な取得促進を図る。

「＜目標＞職員の育児休業取得率を計画期間終期において、100%を目指す。」

（４）超過勤務の縮減

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ① 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の制限について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日の徹底

- ① 毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図り、幹部職員等が定期的に巡回指導を行う。
- ② 超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛ける。

ウ 業務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事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。
- ② 会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛ける。
- ③ 職員一人ひとりが問題意識を持ち、効率的な業務の遂行を心掛ける。

エ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ① すべての職員は、日頃の仕事において、時間外勤務を縮減するように意識し、所属職員と声を掛け合って退庁するよう努める。

「＜目標＞計画期間終期において、ノー残業デー（一斉定時退庁日）の確実な履行を目指す。」

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員一人ひとり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る。
- ② 管理職員は、部下の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ③ 管理職員は、所管部署の年間業務計画を策定・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。
- ④ 職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛ける。

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 管理職員は、例えば、次のような時に職員が年次休暇等を取得し、連続休暇となるよう働きかける。

(例) ゴールデン・ウィーク、年末年始月曜日や金曜日、国民の祝日の前後、入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事やPTA活動職員やその家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種、健康診査

- ② ゴールデン・ウィーク等における行事や会議の自粛を検討する。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもの看護を行うための特別休暇を周知する。
- ② 子どもの看護を行うための特別休暇の取得を希望する場合には 100%取得できる雰囲気の醸成を図る。

「目標」所属ごとの年次休暇取得状況を把握し、所得率の低い所属に取得を促すことで、計画期間終期において、年次休暇取得日数が年5日未満の職員数ゼロを目指す。

5. その他次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事において、職員は機会を捉えて積極的に参加する。
- ② 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ① 交通事故予防について、文書通知やメール等による周知を実施する。
- ② 専門機関等による安全運転に関する研修を実施する。

ウ 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年次休暇を利用した積極的な参加を支援する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職員運動会やその他レクリエーション活動には、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

（３）介護離職防止のための仕事介護の両立支援

- ① 家族の介護に直面した旨を申し出た時に両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うとともに雇用環境の整備にも努める。

６．おわりに

この計画を実施することによって、安田町職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待するものである。