

池田町における次世代育成支援対策に係る特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条の規定に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していく環境を整備し、次世代育成支援対策を計画的に推進することを目的として策定する。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、必要に応じて計画の見直しをするものとする。

3 計画の推進体制づくり

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課等の長で構成する行動計画推進委員会を設置する。
- (2) 仕事と子育ての両立についての相談や、庁内LANの掲示板等において情報提供する窓口を総務課総務係に設置する。
- (3) 次世代育成支援対策に関する職員研修や講演会を実施する。
- (4) 啓発のための資料を庁内LANの掲示板への掲載などにより情報提供を行い、行動計画の内容について周知徹底する。

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る。
 - ②出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図る。
 - ③課長等は、課内における妊娠中の職員の安全に配慮し、業務分担の見直し等によって対応する。
 - ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、基本的に超過勤務を命じないこととする。
- (2) 配偶者の出産時における父親の休暇取得の推進
 - ①配偶者の出産時における職員の特別休暇及び年次休暇の取得の促進について周知徹底を図る。

- ②配偶者が流産・死産・人工妊娠中絶をした職員が、配偶者の支援のための休暇を取得しやすい環境を整備する。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ①育児休業及び部分休業制度等の周知
- ア 育児休業等に関する資料を庁内LAN等によって各課等に通知し、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努める。
 - イ 育児休業の取得手続や経済的な支援についての情報提供を行う。
 - ウ 妊娠を申し出た職員の要望に応じて、個別に育児休業等の制度・手続についての説明を行う。
 - エ 子育てを行う職員が取得できる休暇の制度を周知し、取得促進に努める。
- ②育児休業等体験談に関する情報提供
- 育児休業等経験者の体験談や、他の自治体における育児休業を取得しやすい職場環境づくりの先進的な事例を紹介するなどの情報提供への取組を行う。
- ③育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ア 3歳児未満のこどもを養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」の実施について検討する
 - イ 育児休業の取得の申し出があった場合には、事例ごとに当該担当部署において業務分担の見直しを行う。
 - ウ 総務課総務係は、育児休業等の制度の主旨を徹底するため、機会を捉えて職場の意識改革に努める。
- ④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援
- ア 育児休業中の職員に対して、必要に応じて休業期間中の職場における情報を提供するように努める。
 - イ 職員が育児休業から復帰する時には、育児休業中に職務を担当した職員との事務引継に配慮するなど、円滑な職場復帰ができるように努める。
- ⑤育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
- 産前休暇、産後休暇及び育児休業中の職員の業務について、課内の人事配置等によって遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図るとともに、会計年度任用職員の任用期間の調整によりスムーズな事務引継ができるよう配慮する。
- ⑥その他
- ア 早出・遅出勤務を行っている施設の職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るように努める。
 - イ 育児休業取得後もしくは子育てを行う職員に対して、能力の向上

またはキャリア形成の支援のため、研修等の取組を実施する。

ウ 仕事と子育ての両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

エ 子育てを行う職員や育児休業中の職員の業務を代替える職員に対し、心身の健康の不調が生じることのないよう配慮する。

⑦育児休業等の取得率維持と向上

①から⑥までの取組を通じて、職員の育児休業等の取得状況を調査、把握し、年ごとに育児休業等の取得率の向上に努める。

⑧男性職員の育児休業促進の目標

①から⑥までの取り組みを通じて、男性職員の育児休業について、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とする。

(4) 超過勤務の縮減

①小学校就学始期に達するまでのこ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、小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

②一斉定時退庁日の実施

毎週水曜日にノー残業デーを設定し、徹底を図るための方法について検討を行う。

③事務の簡素合理化の推進

ア 自立のまちづくり計画の推進に併せ、各課の事務の見直しを行い効率的な事務遂行を図るよう努める

イ 行政評価の結果等をふまえて、縮小又は廃止すべき事務事業について検討する。

ウ 新たな事務事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分な検討を行うとともに、主要な事務事業については、実施計画事業等として位置づけ実施する。

④超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務は、1年180時間としていることについて、一層の周知徹底を図る。

イ ノー残業デー、午後10時以降及び年180時間を超える超過勤務については、理由書の提出等について検討する。

ウ 必要に応じて庁議等において、超過勤務の状況についての情報提供や取扱いについて説明等を行い、超過勤務に対する認識の徹底と意識啓発を図る。

⑤その他

ア 人間ドックの受診について、超過勤務が多い職員を対象者として希望を受付、実施を検討し健康面に配慮する。

イ 外部施設など、時間外や休日に超過勤務が多い職場は、時差出勤や振替休日による超過勤務の縮減を検討する。

ウ 業務の合理化、業務体制の見直し等を通じて、勤務間のインターバル確保に努める。

⑥超過勤務縮減の目標達成

①から⑤までの取組を通じて、各職員の超過勤務時間数について月 15 時間以内を目標として達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

①年次休暇の取得の推進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定するなど、取得促進に向けて検討を行う。

イ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制の整備や職場環境の整備に努める。

②連続休暇等の取得促進

ア 月・金曜日と週休日組み合わせ、または、休日や夏季特別休暇とあわせた年次休暇の取得などの制度検討を行い、連続休暇等の取得促進を図る。

イ 2日間連続して年次休暇を取得するリフレッシュ休暇等の制度検討を行う。

ウ こどもの授業参観日などにおける年次休暇の促進を図る。

エ 年次休暇を取得促進のために、ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議や行事の自粛に努める。

③年次休暇取得促進の目標

①、②の取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数を、令和 12 年度までに 14 日の取得を目標とする。(令和 7 年平均取得日数 11 日)

④こどもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

こどもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成に努める。

(6) 人事異動における配慮

①人事異動についての配慮

就学前の子育てを行う職員に、北安曇郡外に研修派遣等で 6 月以上となる異動を命じる場合は、当該職員からヒアリング等を実施するなど、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うように努める。

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町の公共施設等について子育てバリアフリーに関する新たな町民要望

が出された場合は検討を行う。

- ②こどもを連れた町民が気兼ねすることなく来庁できるように、親切的な接遇対応等のソフト面について、サービスアップの検討を行う。
- (2) こども・家庭応援に関する地域貢献活動
- ①こども・家庭応援に関する地域貢献活動
 - 池田町次世代育成支援地域行動計画に基づき、こどもと家庭を中心に置き、町民と行政が一体となった応援・支援を進める。
 - ②こどもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 交通事故の予防について、引き続き、職員の服務規律の遵守、綱紀保持の通知によって喚起を促す。
 - イ 安全運転講習等の機会を設け、職員の安全運転への意識を高める。
- (3) こどもとふれあう機会の充実
- 職員が参加できるレクリエーション活動等の機会を通して、こどもを含めた家族が参加できるようなメニューの企画の検討・推進を行う。
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
- 職員に対して、家庭における子育て等の家庭教育に関する通信教育メニューの検討と情報提供に努める。