

次世代育成支援対策推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年4月1日

(令和6年4月1日改定)

八 千 代 町 長

八千代町議会議長

八千代町教育委員会

八千代町農業委員会

八千代町特定事業主行動計画策定委員会

八千代町特定事業主行動計画

I 総 論

1 目 的

次世代育成支援対策推進法では、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、地方公共団体や事業主においては次世代育成支援対策の推進に必要な措置を講ずることとしています。

これにより、本町では平成 17 年 4 月に前期、平成 22 年 4 月に後期の「八千代町特定事業主行動計画」を策定し、職員の働き方を見直すとともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、環境整備に取り組んできました。

平成 26 年に次世代育成支援対策推進法の期限が 10 年延長されたことに伴い、本行動計画についても見直しを行い、平成 28 年 4 月から令和 3 年 3 月までを第 3 期計画として更なる取組みを図ってまいりました。

職員一人ひとりが本計画を十分に理解し、未来を担う子どもたちを安心して産み、健やかに育てて行ける環境を組織全体でつくり上げましょう。

2 計画期間

町では次世代育成支援対策推進法の延長期間の後半である、令和 3 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 4 年間を第 4 期の計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する研修・講習・情報提供等を、管理職や職員を対象に実施する。
- (2) 仕事と生活の調和、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当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (3) 本計画について、すべての職員が知りうるようにグループウェア等で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、機関全体で推進するという意識を浸透させる。
- (4) 本計画に基づく措置の実施状況や実績等について、各年度において把握しホームページ等で公表するとともに、把握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措置について周知徹底を図る。
- 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う。
- 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する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親が子どもの出生時に取得できる特別休暇（妻の出産休暇 2日間、育児参加のための休暇 5日間）の休暇について周知し、休暇の取得を促進する。

【点検】

令和元年度の出産休暇取得率は 50%であったが、育児参加のための休暇については取得者がいなかったが、徐々に制度の周知が図られ、令和 4 年度の出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は 80%まで上昇した。

【目標】

上記の取り組みにより、令和 6 年度末までに、父親が子どもの出生時に取得できる特別休暇の取得率を 85%とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア. 育児休業、育児短時間勤務または育児時間等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・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について、周知徹底を図る。

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

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組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ. 育児休業、育児短時間勤務または育児時間を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 3歳未満の子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」を実施する。
- ② 育児休業取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務担当の見直しを行う。
- ③ 庁議の場において、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う。

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、休業期間中の広報紙（町外居住者のみ）や通達等の送付等を行う。
- ② 復帰時において直属の上司等から育児休業期間中の業務の動き等の説明を行わせるとともに、最新のOA機器の操作説明を個別に行う。

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

課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として会計年度任用職員制度や、二人で一つの職を占める並立任用制度の活用を図る。

カ. 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取り組みとして、育児休業を

取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援し、また、意欲・能力向上を図るためキャリア形成の支援を行い、女性が継続して活躍できるような環境を整備する。

キ. その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、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。

【点検】

令和元年度の育児休業の取得率は女性が100%であったが、男性については取得者がいなかったが、令和2年度から取得者が増え、令和4年度では男性の取得率は80%に達し、制度への理解が浸透してきている。

【目標】

上記の取り組みにより、令和6年度末までに、男性の育児休業取得率を85%とする。(女性については100%達成)

(4) 庁内託児施設の設置検討及び保育等施設の利用促進

- ① 庁内託児施設について、職員のニーズ調査を実施し、設置に向けた検討を行う。
- ② 職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、電子媒体や冊子の作成により情報の提供を行う。
- ③ 延長保育及びあずかり保育や放課後児童クラブ等、民間施設の利用促進を図る。

(5) 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を制限する制度について周知徹底を図る。

イ. 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日（毎週水曜日）を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

但し、議会開会に伴う資料等の作成、選挙事務、予算編成、確定申告等、時期によりやむを得ず時間外勤務を命じる場合はこの限りではない。

ウ. 事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うえ実施し、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 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ③ 会議・打合せについては極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間（人事院指針に定める年間360時間）を超えて勤務させないように周知徹底する。
- ② 部署ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
- ③ 超過勤務縮減の取り組みの重要性について超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

オ. その他

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実施する。

(6) 休暇の取得の促進

ア. 年次休暇の取得の促進

- ① 庁議の場において、人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ② 所属長に対して、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る。

- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において各課等・係の職員・特に事務分担上の副主任者とコミュニケーションを図るよう努める。

イ. 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種・健診の実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇と合わせた年次休暇の取得を図る。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

【点検】

令和元年度の職員 1 人当たりの年次休暇消化率は 56.0%であった。さらなる年次休暇取得の促進を図る。

【目標】

上記の取り組みにより、令和6年度末までに、年次休暇消化率を60%とする。

ウ. 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

1年間に5日間取得できる、子どもの看護を行うための特別休暇制度の周知に努めるとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図る。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

管理職は不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに注意し、職員が治療に必要な休暇を取得できるよう配慮する。

(8) 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 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報の提供や意識啓発を行う。
- ② 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる。
- ③ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

(9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価する。

2. その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー

- ① 庁舎内において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を計画的に行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進するため、職員の指導等を適宜行う。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。

(3) 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、家庭における子育てや躾に関する資料の提供を行うとともに、保健福祉部や生涯学習課で開催している講座・講演会等への参加を奨励する。