

平内町特定事業主行動計画

令和2年4月1日

平内町長
平内町議会議長
平内町教育委員会
平内町選挙管理委員会
平内町農業委員会
平内町病院事業管理者

1 基本的な考え方

この計画は、出産・子育てに理解のある働きやすい職場を創るために職場が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として「平内町特定事業主行動計画」（計画期間：平成17年4月1日から平成27年3月31日）及び「平内町特定事業主行動計画」（計画期間：平成27年から令和2年3月31日）に引き続く計画として策定します。

職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものとしてとらえ、時代の社会を担う子供たちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの立場でお互いに助け合っていきましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成37年3月31日までの時限法ですが、国が定めた「行動計画策定指針」では概ね5年間を1期としています。今回の計画は、平成27年4月1日から令和2年3月31日までを計画期間とした前計画に必要な見直しを行い、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とします。

3 計画の推進体制

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 既存各種制度の周知

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の

両立を支援する制度について取りまとめた資料を作成して、職員に配布します。

あわせて、庁内グループウェア等で制度の内容やその活用のあり方などに関する正確で最新の情報を提供します。

また、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行い、仕事と家庭の両立を支援する制度について、積極的な利用を働きかける際に使用できる資料を配布します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 事務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

② 制度の周知徹底

危険有害業務の就業制限等といった母子保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、全職員が理解できるよう資料等の配布により周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の情報提供

育児休業等に関する資料を配付し、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ります。

妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得の申出があった場合、業務に支障が生じることへの不安を取り除くため、事例ごとに業務分担の見直しを行います。

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います。

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場からは、スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務をする場合は必ず事前に時間外勤務命令をとること、上司の把握していない時間外勤務はしないことを徹底し、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、時間外勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

③ 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超過勤務を制限する制度について、全職員に周知徹底を図ります。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇投資用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏期休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

ワーク・ライフ・バランスの考え方にに基づき、職員の仕事と生活の調和を図ることができる

環境の整備に努めます。

① 職場優先等の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供等による意識啓発を進めていきます。

② 妊娠、出産又は育児に関するハラスメントの防止

妊娠、出産又は育児に関するハラスメントの防止について職員に周知徹底するとともに、所属長に対し、日頃から所属職員に注意喚起を促すよう指導します。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進します。

(1) 来庁者への配慮

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

5 おわりに

この計画を実行性のあるものとするために、事業主はもとより職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の問題として捉え、職場全体で支えあい、協力していくことが大切です。仕事と家庭及び子育ての両立が円滑に図られる職場の環境づくりに協力していただけるものと期待します。