

特定事業主行動計画

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員の仕事と生活の調和及び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育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

令和2年3月31日

美浜町長
美浜町議会議長
美浜町選挙管理委員会
美浜町代表監査委員
美浜町農業委員会
美浜町水道事業管理者
美浜町教育委員会

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとする。

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 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) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに、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。

具体的な内容

職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次の制度等について周知する。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 出産費用の給付等の制度
- オ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた特別休暇

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まり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、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業及び部分休業制度等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

- ア 男性職員の育児休業等の取得促進
男性職員も育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得できることについての周知を図り取得を促進する。
- イ 育児休業等の周知
育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知する。
- ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業、部分休業及び育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。
- エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。
- オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によ

って当該職員の業務を処理することが難しいときは、再任用職員または会計年度任用職員を採用し、代替職員の確保を図る。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした取り組みとして、育児休業及び職場復帰、管理職に必要な能力開発等に関する支援を推進する。また、管理職等を対象とした取り組みとして、女性職員の活躍躍進、育児に配慮した人事運用等を推進する。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

男性 10%

女性 100% とする。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要がある、次に掲げる措置を実施する。

ア 小学校就学の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制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

イ ノー残業デーの実施

毎月7日、21日、最終金曜日をノー残業デーとし、定時での退庁を促す。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 時間外勤務代休時間の取得の促進

時間外勤務が月60時間を超える職員は、時間外勤務手当の支給に代えて、時間外勤務代休時間の指定ができる制度を周知する。

カ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の

設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数を人事院規則に定める上限、1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、定期的に年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

また、人事担当係において、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い所属については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間中の会議開催の抑制、夏季休暇と合わせた連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

エ 特別休暇の取得促進

勤続17年及び30年の職員に付与される3日間の特別休暇と年次休暇を合わせたリフレッシュ休暇の取得を促進する。

オ 年次休暇の取得促進

毎年9月末時点で当該年の年次有給休暇の取得日数の累計が5日に達していない職員について、使用を促すとともに、当該年において5日以上年次有給休暇を取得できるよう配慮する。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を11日以上を目標とする。

(6) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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

- ア 施設利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせ、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行う。
- イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- イ 子どもの体験活動等の支援
- ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
- エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもと保護者がともに参加できるレクリエーション活動を計画する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。