

清水町特定事業主行動計画

【計画期間 令和2年度～令和6年度】

清 水 町

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく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する環境を整備するため、本行動計画を策定し、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。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とする。(第3期目)

3 策定主体

町長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会委員長、代表監査委員、公平委員会、農業委員会

4 推進体制

人事担当課において、本計画の円滑な実施、達成状況の点検、計画の見直し等を関係課と連携しながら行うこととする。

5 計画の推進

- 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情報提供等を適切に実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配付、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 本計画を公表するとともに、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。

II 取組目標

取 組 目 標

◎育児休業・部分休業や育児休暇・子の看護休暇等の特別休暇について、希望する職員が気兼ねなく取得できるよう、職場全体で支援に努める。

◎男性職員の育児参加のための休暇取得率を50%以上とする。
(過去3年間の平均取得率 0.0%)

◎年次有給休暇の年間取得日数について職員全体平均で10日以上を目指す。
(平成30年実績 8.3日)

III 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

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取り組みを進める。

(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い母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないように配慮する。
- 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) 父親の子育てにおける休暇の取得の促進

- ① 妻が出産する際の特別休暇(3日)や育児参加のための特別休暇(5日)の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい職場づくりに努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 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各部局に通知・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る。

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 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。

エ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 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。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場や業務の状況など、各種の情報提供を行う。

④ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

ア 育児休業をする職員が安心して休業できるよう部内の人員配置等の見直しを行う。

イ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、必要に応じて任期付採用及び臨時的任用制度の活用等による適切な代替要員の確保を図る。

(4) 超過勤務の縮減

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超過勤務の制限の制度の周知

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。

② 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、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、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、定時退庁ができるよう指導の徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 各職場の効率的な事務遂行を図る。

イ 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。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、全職員に対し超過勤務縮減のため注意喚起を行う。

イ 各課の超過勤務状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

ウ 超過勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図る。

(6) 休暇の取得の推進

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員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。

イ 庁内会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 管理職に対して、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。

エ 各部署の業務計画を策定することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

オ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

イ 子どもの予防接種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。

- ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- エ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- オ 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。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる環境づくりに努める。

(7) 人事異動における配慮

人事異動を命じる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(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組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図る。

(9) 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正に評価を行う。

2 子どもと子育てのための地域貢献活動への参加の働きかけ

職員は、本町職員であると同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。

そうした観点から、担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、子ども・子育て支援の取組みを進めていくことを推進します。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた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

① 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対して、職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供する。

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 公用車の運転に対し、交通安全講習会等を実施し、交通事故防止について呼びかけを実施する。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての職場訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力する。