

# 壳木村特定事業主行動計画

壳 木 村

## I 総論

### 1 目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体も次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるとともに、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たす必要があり法律上、特定事業主行動計画の策定が義務付けられており、前期計画の進捗を検証しながら「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた女性職員の活躍の推進に関する計画を含めた特定事業主行動計画を策定する。

### 2 計画期間

本計画は令和3年10月1日から令和9年3月31日までとする。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各課長等を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍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。
- (3) 仕事と子育ての両立等について当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 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。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに行動計画推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を検討する。

## II 具体的内容

### 1 両立支援制度等の活用

#### (1) 妊娠の申し出のあった職員に対する配慮

- 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（育児休業等の制度・手続）について分かりやすい説明に努め、特に現在の業務から軽易な業務への転換の請求ができることを周知する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について十分な説明を行う。
- 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。また、所属長は周囲の関係する職員に対しても両立支援制度の利用について理解と協力を求める。
- 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) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、研修等を通じて職場職員に対して制度の周知を図る。
- ② 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得例をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ③ 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。
- ④ 課内の人員配置等によって、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、任期付採用及び臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

#### (3) 不妊治療を受けやすい環境の整備

勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

#### (4) 育児休業以外の両立支援制度の取得促進

業務に支障がない範囲内で所属長の判断により、職員が早出遅出勤務を有効に活用できるよう、育児の事情などを考慮する。

#### (5) 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、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、村政や業務の情報提供を行う。
- ② 復職時において人事異動の意向について事情を聞き、必要に応じて研修等を実施する。また、業務分担については、子育てと両立が可能であるようにできるだけ配慮する。

## 2 男性職員の育児参加の促進

### (1) 育児参加を促進する職場環境の整備

男性職員が育児と勤務の事情に応じた両立支援制度を選択して利用しやすくなるよう勤務体制等を工夫し、積極的な育児参加を推奨する。

また、休暇取得について職場の理解が得られる環境づくりに努める。

### (2) 妻の産前・産後期間中における男性職員の取得可能な休暇と育児参加の促進

#### ① 配偶者出産休暇の取得促進

配偶者の出産に伴い職員が勤務しないことが相当であると認められる場合の2日以内の特別休暇の周知と取得促進を図る。

#### ② 育児参加休暇の取得促進

継続的な子育てのきっかけとなるよう、父親となった男性職員が5日間の休暇を有効に活用できるよう環境整備し、職員に取得を推奨する。

### (3) 育児休業等の周知

#### ① 育児休業等の周知

育児に対する妻の負担軽減を図るため、積極的に育児分担をし、親としての責任を果たしていくことを勧めるためにも、男性職員が育児に積極的に参加できる環境を整備するとともに、休暇取得を推奨する。

#### ② 育児休業等経験者に関する情報提供

取得した男性職員を紹介して体験談を聞く機会を設けるとともに、休暇等の取得希望職員の不安の軽減を図る。

### (4) 看護休暇の取得拡充

病気や怪我をした小学校就学前の子の看護のため、休暇を年間5日、2人以上であれば年間10日の取得が可能な周知を図る。

## 3 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制限

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) 事務の簡素合理化の推進

#### ① 各職員に事務処理体制の再度の見直しを実施し、効率的な事務遂行を図る。

#### ② 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。

#### ③ 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) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務状況を総務課長が把握し、超過勤務の多い職場の課長からヒアリングを実施し、注意喚起を行う。

#### 4 休暇の取得の促進

##### (1) 年次休暇の取得の促進

- ① 課長会の場において、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。
- ② 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を整備する。

##### (2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの予防接種日や学校開放日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 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。
- ③ 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。

#### 5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

##### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関するボランティアへの参加を促す。

##### (2) 子どもの体験活動の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対する職員の積極的な参加を促す。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、要請がある時は職員が専門分野を活かした指導を実施する。

##### (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について呼びかけを実施する。
- ② 交通安全講習会の実施や、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

##### (4) 安全で安心して子供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等への職員の積極的な参加を促す。

##### (5) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学会を積極的に受け入れる。
- ② 運動会等の社会体育活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

##### (6) 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について、家庭教育に関する講座・講演会等の開催の情報提供等を行うなど、家庭の教育力向上に向けた支援を行う。