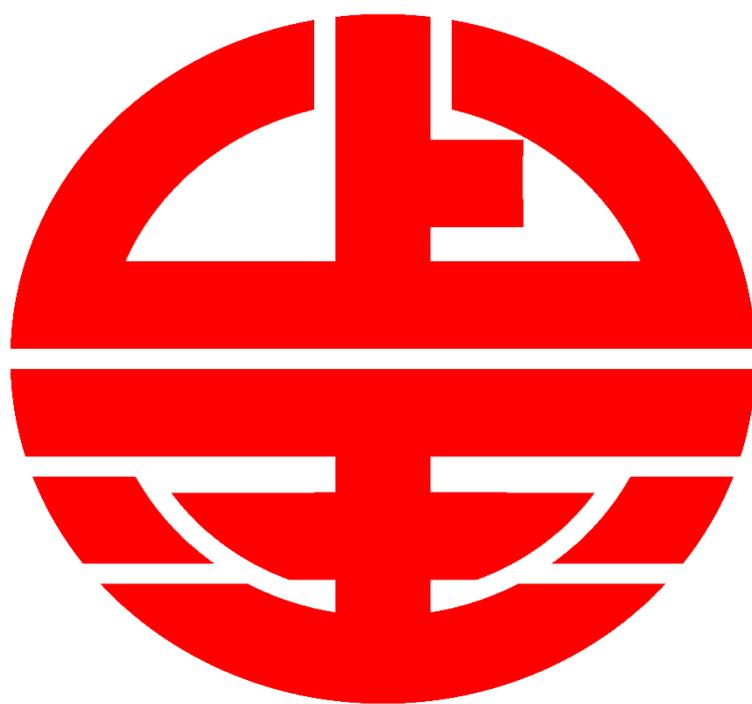


上ノ国町特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度



上ノ国町

はじめに

急速な少子化の進行や、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に伴い、社会全体で次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。そのなかで国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ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」が制定されました。

この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、事業主としての立場から職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を求めたものです。

本町においては、平成17年に「上ノ国町特定事業主行動計画」を策定し、これまで様々な次世代育成支援対策に取り組みましたが、依然として少子化の進行は止まらず、次世代育成支援や女性活躍推進に対する状況も変化していることから、これまでの計画を見直し、令和7年3月までの計画を策定します。

この度の令和6年度までの行動計画により、出産・育児における仕事と子育ての両立をはじめとする様々な支援など、引き続き次世代育成支援対策に対する取組を進めることで、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和2年11月 1日

上ノ国町	長	工藤	昇
上ノ国町議会	議長	京谷作右衛門	
上ノ国町教育委員会	教育長	矢代智樹	
上ノ国町選挙管理委員会	委員長	大島	司
上ノ国町監査委員代表	監査委員	岩坂與一	
上ノ国町農業委員会	会長	鈴木敏秋	

1 計画の概要

(1) 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針（令和元年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的な事項を踏まえつつ、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの計画に引き続き、上ノ国町職員が父親あるいは母親として、仕事と子育ての両立が図られるよう、職場を挙げて支援していくための計画として策定しました。

(2) 計画期間

この計画の期間は、令和2年11月1日から令和7年3月31日までとします。

ただし、計画期間中において、計画の実施状況の点検を行い、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じておおむね2年を目処に見直しを行います。

(3) 計画の対象者と用語の定義

この計画の対象者は、本町に勤務する一般職（以下、「職員」という。）とします。また、本計画において次のとおり当事者を定義します。

- ・管理者 … 課等の長
- ・福利厚生担当者 … 総務課及び各執行機関における職員の福利厚生に関わる職員
- ・人事担当課 … 総務課及び各執行機関における人事担当課

(4) 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関係する職員に対し、研修や情報提供を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。
- ③ 啓発資料の作成及び配布を行うほか、研修の実施により行動計画の内容を職員へ周知徹底します。

2 具体的な取組

(1) 勤務環境の整備に関すること

① 父親又は母親になることがわかった職員の申出の促進

父親又は母親になることがわかった職員は、速やかに（遅くとも出産予定日の5ヶ月前までに）育児をすることとなる旨を所属の管理者及び同僚、並びに福利厚生担当者へ申し出るようにします。

② 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後1年未満の女性職員（以下、「産前産後の女性職員」という。）に対し、母性保護及び母性健康管理に関する休暇制度等並びに出産費用の給付等の支援措置について情報提供します。

また、所属の管理者及び同僚は、産前産後の女性職員の健康や安全に配慮したうえで業務分担の見直しを行い、それぞれの意向や事情を考慮した労働環境を整えます。

③ 超過勤務の縮減

ア) 産前産後の女性職員への時間外勤務命令及び休日勤務命令について、当該職員への健康状態や事情を踏まえたうえで行うように管理者へ周知徹底します。

イ) 小学校就学前の子がいる職員に対し、深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度について情報提供します。

ウ) 職員に対し「ノー残業デー（毎週水曜日）」の周知をし、管理者が率先して定時退庁するとともに、定時以降の打合せや会議を控える等、所属の職員が定時退庁しやすい環境整備に努めます。

エ) 超過勤務の上限時間を年間360時間とし、超過勤務削減のために管理者は超過勤務を行う所属の職員の状況を把握します。

オ) 各課の超過勤務の状況を人事担当課が把握し、超過勤務が多い職員が所属する課等の管理者には、ヒアリング等を行い、是正に努めます。

(2) 出産育児に関連する休暇・休業に関すること

① 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

父親となる職員に対し、配偶者が出産するときの特別休暇制度について情報提供するとともに、出産予定日の前後2週間以内の間に連続した5日間以上の休暇（週休日を含む。）を取得するように促し、配偶者の健康に配慮するよう働きかけます。

また、当該職員が所属する課等の管理者及び同僚は、業務の分担等により出生時の連続休暇を取得しやすい職場環境を整えます。

② 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

ア) 父親又は母親になることがわかった職員に対し、育児休業制度及び育児休業手当金の支給について情報提供します。

イ) 育児休業制度に対する職場の意識改革を行うとともに、職場内において業務に支障の無いよう業務分担の見直しを行うなど、育児休業を取得しやすい職場環境を整えます。

ウ) 課内の人員配置や業務配分の見直しなどで、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難である場合は、臨時的任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

エ) 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に、職場内の情報提供を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を行います。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和6年度末）までに次の事項を達成します。

① 子どもの出生時における、父親の5日間以上の連続休暇取得率を50%以上にします。

② 育児休業の取得率について女性100%、男性30%以上にします。

(3) 年次休暇等に関すること

① 年次休暇等取得の推進

- ア) 定期的（月1回以上）に職場内で連絡調整会議等を実施し、今後の業務内容や休暇取得予定日等を職場内で情報共有し、日程調整や業務分担の見直し等を行います。
- イ) 管理者が率先して休暇を取得すると共に、事務処理の相互応援態勢を整備する等、職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えます。
- ウ) 子どもとふれあう時間を多く持つため、子どもの学校行事や家族の記念日等に休暇を取得するよう強く働きかけます。
- エ) 職員に対し、子どもの看護を行うための特別休暇等について周知し、当該休暇を円滑に取得できるよう環境整備に努めます。
- オ) 心身の健康の維持・増進を目的とした夏季・冬季休暇について、職場内で業務分担等を調整することで全職員が、全日数を取得できるよう働きかけます。

② 連続休暇取得の推進

- ア) 月曜日又は金曜日に年次休暇を取得し、週休日と組み合わせた連続休暇の取得推進を図ります。
- イ) 国民の祝日や夏季・冬季休暇と組み合わせた年次休暇の取得推進を図り、家族との時間や家事の時間を持てるようにします。
- ウ) ゴールデンウィークや年末年始、お盆期間における会議や行事の自粛を行い連続する休暇の確保に努めます。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和6年度末）までに次の事項を達成します。

- ① 年次休暇取得率について **50%以上** にします。
(参考:令和元年度の年次休暇取得率については31%)
- ② **全職員10日以上**の年次休暇を取得します。
- ③ 夏季【3日】・冬季【2日】休暇の取得について **全職員が全日数** を取得します。
(参考:令和元年度夏季休暇取得率については85%
令和元年度冬季休暇取得率については69%)

(4) その他次世代育成支援対策に関すること

① 子育てバリアフリーの実施

子ども連れの来庁が多く見込まれる施設においては、来庁者が乳児と一緒に安心して利用できるように、トイレやベビーベッド等の適切な設置に努めます。

また、職員は子ども連れの来庁者に対し、親切な応接を心がけます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

スポーツや文化活動等の子育てに役立つ知識や特技等を有する職員は、積極的に地域の子育て活動等に参加するよう努めます。

職員が地域の子育て活動等に参加しやすいよう環境整備に努めます。

③ 子どもとふれあう機会の充実

子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いている姿を実際に見学できる「子ども参観日」の実施について検討します。

また、職場のレクリエーション活動を実施する際は、職員の配偶者や子ども等も参加できるよう配慮します。

④ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、職員に対し地域の交通安全活動への積極的な参加を促します。

⑤ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担等の是正

ワーク・ライフ・バランスの見地から、職場優先の意識改革や、固定的な性別役割分担を見直すための研修を実施することにより、職員の意識を是正し、全職員が家事や育児に関わる時間を持てるよう働きかけます。