

関ヶ原町特定事業主行動計画

(第4期)

令和2年度～令和6年度

令和2年3月

関ヶ原町

I 総論

1 計画策定の背景と目的

次世代育成支援対策においては、国民が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な対策の推進が重要であるとされ、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」が成立しました。

この法律では、地方公共団体は行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも事業主（特定事業主）として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することが義務づけられました。

関ヶ原町においては、事業主である地方公共団体の機関として、平成17年度から平成21年度までを計画期間とする「関ヶ原町特定事業主行動計画（第1期）」、平成22年度から平成26年度までを計画期間とする「関ヶ原町特定事業主行動計画（第2期）」、平成27年度から平成31年度までを計画期間とする「関ヶ原町特定事業主行動計画（第3期）」を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってまいりました。

これまでにおいても、国、地方公共団体、企業の各々が次世代育成支援対策の取組を実施することにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られました。しかしながら、依然として少子化の流れは止まらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えない状況です。

このため、国においては、さらなる次世代育成支援対策の取組を充実していく必要があることから、次世代育成支援対策推進法が一部改正され、有効期限が10年間延長されました（令和6年度末まで）。

当町では、改正後の法及び行動計画策定指針に基づき、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要であることから、今回新たに「関ヶ原町特定事業主行動計画（第4期）」を策定いたしました。

この計画は、職員とその家族が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てが実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指します。また、職場において職務遂行能力を十分に発揮することができるよう、仕事と子育ての両立について職場を挙げて支援する環境を整備していくことを目的としています。

2 特定事業主行動計画とは

特定事業主行動計画とは、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した計画です。

計画の策定に当たっては、行動計画策定指針を基本的な視点とし、各特定事業主の実情に応じて必要な事項を盛り込むことが望ましいこととされています。

その基本的な視点とは、次のとおりです。

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (2) 期間全体で取り組む
- (3) 期間の実情を踏まえた取組の推進
- (4) 取組の効果
- (5) 社会全体による支援の視点
- (6) 地域における子育ての支援

3 計画期間

この計画は、法の延長期間の後半である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく実施を実効あるものとするため、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ことが重要です。

このため、次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要で、その方策として次のような措置を行います。

- 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、情報提供を実施します。
- 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を総務課に設置します。
- ③ 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を行います。

II 具体的な取組内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(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正かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、特別休暇・育児休業制度などについて周知を図ります。
- ・ 出産費用の給付等の経済的措置支援について周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、時間外勤務の制限及び業務の軽減を踏まえた業務分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における男性の休暇の取得の促進

- ・ 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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、すべての男性職員が取得できる「子どもが生まれた時の父親の特別休暇」並びに配偶者の産後等の期間中の「父親の育児参加のための特別休暇」について周知し、これら休暇等の取得を促進します。
- ・ 配偶者の出産時には、父親が有給休暇等を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように、担当部署において配慮を行います。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ・ 育児休業等の制度について周知を図り、育児休業手当金の支給など、休業中の経済的な不安解消に努めます。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ・ 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います。また、復職時の所属については、原則として育児休業取得前と同じとします。
- ・ 配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業が取得できるようにします。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

- ・ 仕事や子育てについて相談ができる窓口を総務課に設置します。
- ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事異動を行います。
- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職向けの研修等を実施します。

(5) 育児又は介護を行う職員に対する配慮

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、超過勤務が免除されるようにします。
- ・ 育児又は介護を行う職員に対して、必要に応じて制度等の個別相談を行います。
- ・ 子の看護休暇について、子ども1人について5日（上限10日）取得できるようにします。

(6) 超過勤務の縮減

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。なお、深夜勤務については、本人の申請がなくとも原則として命じないこととします。

また、休日勤務についても、子どもを他に養育するものがない等の事情がある場合には、他の職員に振り替えるなど必要な配慮を行うこととします。

- ・ ノー残業デイを促進します。
- ・ ネットワーク等を活用した行政情報化を推進し、事務の簡素化・合理化を図ります。
- ・ 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易な超過勤務が行われることのないよう、意識啓発に取り組みます。

(7) 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ります。
- ・ 全職員に対し、年5日以上有給休暇の取得に努めます。
- ・ 子どもの予防接種実施日や授業参観等における休暇の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における連続休暇の取得の促進を図ります。

(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

- ・ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における観光その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識改革を行います。
- ・ 職員を対象とした相談室を総務課に設置し、仕事と家庭の両立などに関する相談に応じます。

2 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

- ・ 子どもを連れて人が安心して来庁できるようトイレやキッズコーナなどの環境を整備します。
- ・ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な窓口対応などソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 子どもが参加する地域の活動等へ、職員の積極的な参加を推進します。
- ・ 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推進します。