

三島町特定事業主計画

育児に親しむ職員プログラム
～職員みんなで支え合う育児へ～

令和3年度～令和7年度

三 島 町

三島町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成のため、特定事業主行動計画を策定し、平成18年度から令和2年度まで、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んでまいりました。

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする新たな計画を策定し、これまでと同様に職員が仕事と家庭生活を両立できるように取り組んでまいります。

2 計画期間

○ 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課の課長等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 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。
- ③ 仕事と子育ての両立についての相談・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。
- ④ 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。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握をした結果や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を図る。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- ② 育児休業Q&Aを作成し、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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- ③ 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

イ 育児休業体験談等に関する情報提供

○ 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組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

② 幹部会議等の場において、担当部署から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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

エ 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休業期間中の通達の送付等を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

② 復職時におけるOJT研修等を実施する。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

○ 部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の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

カ その他

① テレワークの実施に向け、適する職種と対象職員の選定、実施方法・態様等について検討を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

男性 70% (子どもの生まれる前後の連続3日間以上の育児休業的な休暇の取得率を含みます)

女性 90% とする。

キ 育児短時間勤務について（平成23年4月1日から実施）

◎育児短時間勤務制度とは、職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、常勤職員のまま育児のため短時間勤務を認める制度

① 人事当局は小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員から育児短時間勤務の申し出があったら、育児短時間勤務制度について説明するとともに、実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児短時間勤務を取得できるようにする。

② 子育て中の職員で小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員は、長期間にわたる育児と仕事の両立が可能となるよう、育児短時間勤務を積極的に活用する。

（４） 超過勤務の縮減

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の制度の周知

○ 小学校就学始期に達するまでの子どもが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の周知徹底を図る。
（実施時期；平成18年度から継続実施）

イ 一斉定時退庁日の実施

① 毎週水曜日を定時退庁日として館内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
（実施時期；平成18年度から継続実施）

② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
（実施時期；平成18年度から継続実施）

③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
（実施時期；平成18年度から継続実施）

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- ② 定例・恒常的事務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。月60時間を超える残業が無いような、事務の簡素化・効率化を図り、職員の適切な配置を行う。

(実施時期；平成23年度から継続実施)

- ② 人事当局は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

オ その他

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を実施等健康面における配慮を充実させる。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- ② 60時間超の超過勤務者に対する代休を実施する。

(実施時期；平成23年度から継続実施)

- ③ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指数等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 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。(年間取得目標80%：16日)

(実施時期；平成18年度から継続実施)

- ② 幹部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。
- ③ 管理者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。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ⑥ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ⑦ 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。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ⑧ 夏季休暇を確実に取得できるよう、人事当局及び管理職が指導、注意喚起を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の周知を図る。
- ② 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促進を図る。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ③ 国民の休日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；平成18年度から継続実施)
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；平成18年度から継続実施)

⑤ 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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当りの年次休暇の取得を対前年度比で20%増加させる。

(実施時期；平成23年度から継続実施)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

○ 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%取得できる雰囲気醸成を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(6) 転勤についての配慮

ア 転勤についての配慮

○ 官署を異にする異動を命じる場合当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(7) 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

① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(8) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

① 母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進を図る。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

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

① 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

ア 子どもの体験活動等の支援

① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故防止について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

ウ 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られ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。

(実施時期；平成18年度から継続実施)

(3) 学習機会の提供による家庭の教育力の向上

- 職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行なう。

(実施時期；平成18年度から継続実施)