河内町特定事業主行動計画

（第３期計画）

平成 27 年３月

（令和５年４月１日改正）

河　　内　　町

河　内　町　議　会

河 内 町 教 育 委 員 会

河 内 町 農 業 委 員 会

Ⅰ　総　論

１　目的

次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育つことが出来る社会の形成を目的とした「次世代育成支援対策支援法（以下、「法」という。)」が平成１５年に施行されたことに伴い、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成に取り組んでいくことが定められました。

これを受け、河内町においても父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、「河内町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。)」を策定・推進してまいりましたが、改正法により法の有効期限が１０年間延長されたことを受け、これまで以上に職員の子育てに関する意識を高めるとともに、仕事と子育ての両立が出来る職場環境の実現に向けて参ります。

また、女性職員の継続的な活躍を推進することを目的とした「女性活躍推進法」が平成２７年中に施行され、女性職員の個性と能力を十分に発揮し、女性職員が活躍しやすく、豊かで活力ある職場の実現を図るために、行動計画に目標を追加し改正をしました。

２　計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成１７年度から平成２６年度までの時限法ですが改正法により１０年間（平成２７年４月から令和７年３月まで）延長されました。

また、女性活躍推進法は平成２８年４月１日から令和８年３月３１日までの時限法です。

計画期間は、平成１７年度から平成２１年度を第１期、平成２２年度から平成２６年度までを第２期、平成２７年度から令和６年度までをこれまでの計画に引き続き第３期とします。

３　計画の推進体制

(1)　管理職や一般職員を対象に、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する啓発資料の作成・配布や研修・講習を実施することにより、情報提供を行い、行動計画の内容を周知します。

(2)　人事担当課において、計画の実施状況の把握し、その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等を図ります。

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を図ります。

②　出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

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ます。

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します。

(2)　男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、子どもの出産後の配偶者を支援するための特別休暇等の取得促進及び職場における理解が得られるための環境づくりについて、周知を図ります。

※ このような取り組みにより、令和６年度までに妻が出産する場合の特別休暇及び育児のための特別休暇について、５日以上の休暇取得率を１００％とすることを目標とします。

(3)　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア　育児休業及び部分休業制度等の周知

①　育児休業等の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の促進を図ります。

②　妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

①　育児休業の取得の申出があった場合、対象職員の所属課は、業務分担の見直しを行います。

②　男性職員の育児休業等取得に対する職場の理解を深め、取得しやすい環境づくりを推進します。

ウ　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、希望に応じて休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。

②　復職時において、業務分担等についてよく検討し、職場全体でのサポート体制を確立します。

③　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等を行うとともに、必要に応じて職場復帰に際しての研修等の支援を行う。

エ　育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

※ このような取り組みにより、令和６年度までに男性職員の育児休業暇取得率を１０％とすることを目標とします。

(4) 児童福祉施設等の有効活用
時間外保育、児童クラブの利用促進を図る。

(5)　子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
ア　女性職員を対象とした取組
①　女性職員の相談に乗り助言する制度の導入推進
②　育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
イ　管理職等を対象とした取組
①　機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
②　職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
③　育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

(6)　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を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ　ノー残業デー（一斉定時退庁日）の実施
①　定時退庁日を設定し、電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、管理職の指導による定時退庁の実践徹底を図ります。
②　定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底を図ります。

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うえ実施し、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します。
②　会議や打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。
③　定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ　超過勤務の縮減のための意識啓発等

①　超過勤務の上限時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定します。

②　課・局ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリング等を行ったうえで、注意喚起を行います。

(7)　休暇の取得の促進

ア　年次休暇の取得の促進

①　管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得の指導をします。

②　管理職は、安心して部下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します。

イ　連続休暇等の取得の促進

①　土・日や休日と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

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取得促進を図ります。

③　国民の祝日や夏期休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

④　職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得促進を図ります。

ウ　子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

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％取得できる雰囲気の醸成を図ります。

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

①　来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながらオムツ替えシートの設置等を検討します。

②　子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

（２）子ども・子育てに関する地域貢献活動

①　子ども・子育てに関する活動等への職員の参加を支援します。

②　子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会等の行事において、職員は機会を捉えて積極的に参加をします。

（３）子どもとふれあう機会の充実

小中学生の職場見学や職場体験等を積極的に受け入れます。