

鏡野町特定事業主行動計画

～ 子育て支援プログラム ～

令和4年

鏡 野 町

鏡野町教育委員会

I 総論

1. 目的

この計画は、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、鏡野町においても行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、事業主としての立場から、子育て支援プログラムを策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的としています。

2. 計画期間

この計画は、令和4年度から令和8年度までを計画期間とします。

3. 計画の推進体制

このプログラムを各職場において実行していくためには、全ての職員が自らの職場において、積極的に子育てやその支援に取り組むことが必要です。各職場の状況に応じた具体的プログラムを実施していきます。なお、計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行います。

II. 具体的な内容

1. 勤務環境の整備

①妊娠中及び出産後の職員への配慮

職員は、妊娠がわかっただけ速やかに所属長へ申し出を行い、所属長は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、妊娠を申し出た職員に対して、出産、育児休暇等の制度・手続きについて説明を行います。

②妻の出産時における男性職員の特別休暇の取得促進

所属長は父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、配偶者の出産の期間（出産予定日からおよそ8週間程度の期間）に係る休暇計画を求め、必要に応じて応援体制を作ります。

所属長は男性職員が配偶者の出産に係る入院等の日から産後2週間間に2日間の特別休暇を取得できるように推進します。

このような取り組みにより、配偶者の出産休暇の取得率を令和8年度までに（100%とします。）

③育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性職員でも育児休業をすることができますが、女性職員が100%取得しているのと比べ、男性職員で育児休業を取得した職員はこれまではいません。男性職員が積極的に育児に参加する方法のひとつとして、男性職員の育児休業取得を促進します。所属長は男性職員が育児休業を取得しやすい職場の意識醸成を図ります。

総務課長は、産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、必要に応じて職員または臨時職員を配置します。

また、育児休業取得後、職場復帰が円滑に行われるように支援します。

このような取り組みにより、育児休業の取得者数・率を
令和8年度までに
(男性職員 30%以上 女性職員 100%とします。)

④年次休暇の取得促進及び子どもの看護休暇等の取得支援

組織年次休暇に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい環境や意識を醸成し、月に1日程度はすべての職員が気兼ねなく休暇を取得できるように推進します。また、所属長は、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、相互応援ができる体制を図ります。

たとえば、職員や家族の誕生日、記念日、子どもに関する行事などには年次休暇を積極的に取得できるように推進します。

総務課長は所属ごとの年次休暇の取得日数を把握し、取得率の低い所属の改善に努めます。

子どもの看護休暇の制度を周知し、また、その取得を希望する職員が100%取得できるよう、職場全体で支援します。

このような取り組みにより、職員1人当たりの年次休暇取得
日数を、令和8年度までに (10日以上とします。)

⑤時間外勤務の縮減

仕事と家庭生活の両立及び子育て支援の観点から、時間外勤務の縮減は不可欠です。毎週水曜日をノー残業デーに設定し、館内放送を行い、定時退庁を促します。また職員は、周りの職員と声を掛け合って退庁するように努めます。

総務課長は、所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、恒常的に時間外勤務の多い職場については、当該所属長と業務内容、業務量を協議し、時間外勤務の縮減を図ります。

所属長は、所属職員の時間外勤務について、業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、必要な時間数を事前に命令することを徹底します。

- ⑥ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な役割分担意識等の是正
職員一人ひとりがバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行います。

2. その他の次世代育成支援対策

①来庁しやすい環境の整備

子ども連れで来庁される利用者のため、バリアフリー化や、周囲に気兼ねなく相談できる個室の整備など施設管理に努め、今後とも安心して来庁できるよう更に取組を進めます。すべての来庁者に対して、職員が親切丁寧な対応をするように努めます。

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域は、子どもにとって社会性を養う重要な場です。地域の行事や活動に公共の施設等を提供するよう努めます。また、職員が子育てに役立つ知識や特技を持っている場合は、その知識を活かせる活動に積極的な参加を支援します。

③子どもとふれあう機会の充実

職員は、職場のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加できるよう支援します。

Ⅲ. 総括

この特定事業主請活動計画を実施することによって、職員が「子育てに対する協力」のみならず「仕事と生活の調和の推進」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待します。