

草津町特定事業主行動計画

【第2次後期：令和2年度～令和6年度】

令和 2年 3月

草 津 町 長

草津町議会議長

草津町教育長

草津町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ることを目的に、国、地方公共団体、事業主体等が一体となり、総合的な取組を進めるため、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。

この法律では、平成17年度から10年間の時限立法として、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子育てを支援するための特定事業主行動計画を策定するよう義務づけられました。

その後の社会情勢は依然として人口減少、また超高齢化に向かっている状況に変わりなく、2014年に次世代育成支援対策推進法が改正され有効期限が10年間延長されました。

これを受けて本町においても職員を雇用する立場から職員の子どもが健やかに育つことのできるよう組織全体で環境整備に取り組むことを目的とした「草津町特定事業主行動計画」を平成27年度から令和元年度の間、概ね5年を目途に第2次前期計画を策定し実践してまいりました。

本計画は、これまで行ってきた前期計画における実施状況の検証結果を基に見直しを行い、これまで以上に、仕事と生活が調和できる職場環境の整備を進めるとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により町民サービスの向上につながるよう、今後5年間の目標を定めた第2次後期計画として策定したものです。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法でしたが、法律が令和7年3月31日まで延長されたことから、平成27年度から令和6年度までの10年間のうち、その5年間を第2次後期計画期間とします。

- 第2次前期計画 平成27年度から令和元年度まで
- 第2次後期計画 令和2年度から令和6年度まで

3 対象職員

この計画は、草津町役場に勤務する常勤の職員全員を対象とする。また、会計年度任用職員、任期付職員についても、これらの職員に係る諸制度の下で、この計画に基づき進めるものとします。

4 計画の推進体制

- 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、情報提供等を実施する。
- ②仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の設置を行う。
- ③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。
- ④本計画の実施状況を各年度において把握し、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。
- 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。
- 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。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務・休日勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- 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。
- ②所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努める。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

- ①男性の育児休業、部分休業の取得促進について周知を図る。

イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図る。
- ②妊娠を申し出た女性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気作り

①育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該各部課において業務分担の見直しを行う。

②部課長会議等の場において、担当課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。

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、職場や業務の状況等について定期的に情報提供を行う。

②育児休業中及び復帰時の所属については、原則として育児休業取得以前と同じとする。

オ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

①課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、会計年度任用職員等による適切な代替要員の確保を図る。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

①女性職員への多様な職務機会の付与、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用により、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を図る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校修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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 定時退庁日を設定し、電子掲示板等で呼びかけるとともに、管理職員の指導による職員の定時退庁及び管理職員自らの定時退庁の徹底を図る。

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。

②会議開催通知、打合せ等については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 超過勤務縮減のために、超過勤務命令者の管理職が超過勤務状況を把握し、また超過勤務を縮減させるため指導を行い、職員に対し意識啓発を行う。

オ 職員の健康管理強化、過重労働による健康障害を防止するため、時間外勤務の多い職員に対して、健康診断を実施するなど健康管理面における配慮を充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①計画的な年次休暇の取得促進を図るため、管理職に対して、部課員年次休暇の取得状況を把握させ、職場の実情に応じ、年次休暇が取得しやすい環境づくりに努める。

②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。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①大型連休期間、夏季休暇期間等における連続休暇、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇取得等により、連続休暇の取得促進を図る。
- ②子どもの予防接種等実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③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。
- ④ゴールデンウィークやお盆期間における会議・行事等の開催を可能な限り控える。

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し、その取得を希望する職員に対して100%取得できる雰囲気作りを図る。

(6) 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職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ②セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。

(7) 人事評価への反映

ア 仕事と生活の調和の促進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

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乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ②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

- 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。
- ②子どもが参加する地域の活動等への職員の積極的な参加を推進する。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ①交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ②交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

(4) 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する。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

地域や学校で開催される運動会等のレクリエーション活動や各種行事に際し、家族と一緒に職員が参加できるよう配慮するとともに、子どもとのふれあいを支援します。

(6) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子育てや家庭教育に関する講座や講演会など学習機会に関する情報提供を行う。