

**次世代育成支援対策推進に関する  
特定事業主行動計画**

**令和 2 年 3 月**

**熊取町**

## はじめに

熊取町では、平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を支援するため、平成 17 年 4 月に「熊取町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

本計画の策定にあたっては、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針（以下「指針」という。）」に即しており、指針では行動計画は 5 年ごとに、5 年を一期として策定することとされています。加えて、現在の社会情勢等を踏まえ、指針の一部が改正されたことから、改正後の指針の内容に即するため、本計画を改定するものです。

本町では、男性職員の育児休業取得をはじめ、利用が進んでいない制度もあり、引き続き職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。今後、本計画及び「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、さらなる次世代育成支援対策に取り組んで参ります。

熊 取 町 長  
熊 取 町 議 会 議 長  
熊取町水道事業熊取町長  
熊取町下水道事業熊取町長  
熊 取 町 教 育 委 員 会

# I 総論

## (1) 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員の仕事と生活の調和を推進するとともに、子育ての喜びを実感できるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

## (2) 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とする。なお、法等の改正や社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行う。

## (3) 計画の推進体制

本計画についての策定主体は町長をはじめとする任命権者で、その対象は熊取町の職員全員とする。(※)

本計画を推進するため、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、情報提供等の実施及び全ての職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、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。

また、本計画の実施状況については、適宜把握に努め、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るとともに、行動計画策定指針に基づき、前年度の取組状況や実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表する。

(※) 府費負担教職員については、本町教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となるが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっている。そのため、本町立小中学校教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）」を準用するものとする。

また、非常勤職員についても計画の対象とする。ただし、制度の対象外となっているものは除く。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (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切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、次の制度等について周知する。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

エ 業務軽減等

オ 通勤緩和

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

#### ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

## イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

## ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

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。

## エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

## オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、各所属部署において休業期間中の広報誌及び各種配布物の送付等を行う。

## カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、臨時職員等の代替要員を確保し、各職場における生産性を低下させない環境づくりを行う。

## キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児休業を取得する女性職員等に対するキャリア形成支援や女性職員の活躍推進、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修などを実施する。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の向上に努める。

## (4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

## ア 小学校就学の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限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

## イ 定時退庁の促進

- ① 超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、定時退庁を促進する。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事主管課が把握し、所属長への指導の徹底を図る。

## ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、O A化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

## エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事主管課は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ② 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

## オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

## カ その他

- ① グループ制を活用した業務の応援等を積極的に行い、業務量の平準化を図

るとともに、超過勤務の縮減を行う。

- ② 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行う。
  
- ◎ 以上のような取組を通じて、超過勤務時間数の縮減に努める。

## **(5) 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るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

### **ア 年次休暇の取得の促進**

- ① 職員が年間の年次休暇の確実な実行を図るとともに、所属長は、所属職員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を指導する。
- ② 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署が、事務処理等においてグループ制の活用等により相互応援ができるよう配慮する。

### **イ 連続休暇等の取得の促進**

- ① ゴールデンウィーク期間、夏季（七月から九月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図る。
- ② リフレッシュ休暇の取得促進を図る。

- ◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得の増加に努める。

### **ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進**

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

## **（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**

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慣行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、研修等による意識啓発を行う。

## **（７）人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推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採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う。

## **２ その他の次世代育成支援対策に関する事項**

### **（１）子ども・子育てに関する地域貢献活動**

#### **ア 子ども・子育てに関する活動の支援**

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

#### **イ 子どもの体験活動等の支援**

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

#### **ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援**

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。



## **エ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

### **(2) 子どもと触れ合う機会の充実**

各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。