

次世代育成支援対策推進法に基づく
新島村特定事業主行動計画
【後期行動計画】

令和4年3月

新島村

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、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。同法は、国、地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が、次世代育成支援策に取り組んでいくことを目的としています。依然続く少子化の流れや、仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進していく必要があることから、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、特定事業主としての行動計画の推進が明記された「新島村次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成27年12月から令和3(平成33)年3月までの5年間の計画期間として実施していました。今回、前期計画を踏まえ、令和4年4月から令和7年3月までを後期計画期間として、新島村特定事業主行動計画を更新いたしました。

この行動計画は、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、子育てしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めるとともに、職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生とその健やかな育成の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持ってもらうため、職員に求められる役割と、その具体的な取り組みをまとめたものです。この計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、また、この行動計画により、誰もが働きやすい・働きたいと思えるような職場環境づくりを目指したいと考えております。そして、職員が父親または母親として仕事と子育てを両立できるように、子育てに関わっている職員だけでなく職員一人ひとりが子育てについての理解をより一層深め、お互いに助け合い支えあう職場環境を整えるために更新策定いたしました。

1. 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36年度（令和6年度）までの時限法ですが、本計画（後期）は、令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間としています。

【参考】

前期計画：平成27年12月1日から令和3年3月31日まで

後期計画：令和4年4月1日から令和7年3月31日まで

2. 計画の推進体制及び計画目標

- (1) 行動計画の推進に関する調査・検討、具体的な推進に係る作業等のために、「新島村特定事業主行動計画推進プロジェクト」を必要に応じて設置します。
- (2) 「新島村特定事業主行動計画推進プロジェクト」を設置した場合には、総務課庶務係がその庶務を担うものとします。

下記の内容が、前期計画時の目標になります。この目標に対しての評価をし、それを踏まえて後期の計画目標を提示したいと思います。

〔前期行動計画の目標〕

職員の仕事と家庭生活の両立と次世代育成を職場全体で支援していくために、以下の内容を平成33年3月までの目標とします。

- ① 男性職員の育児休業を取得しやすい環境を作ります。
(女性職員については、10年以上100%取得を達成)
- ② 年次有給休暇取得日数を平均15日以上とすることを目指します。
- ③ 子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務の抑制に努めます。
- ④ 特別休暇(小学校就学までの子に対する看護休暇)の取得しやすい環境を作ります。

上記目標の①については、男性職員で育児休業を取得した実績はありませんが、配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得者が平成30年度より増えており、男性職員の育児に対する参加意識が高くなっていると言えます。②については、令和2年の年次有給休暇取得日数の平均が14.3日であり、平均15日以上は達成できていません。③の超過勤務の抑制については、令和2年10月から令和3年9月までの一年間の、職員一人あたりの超過勤務平均時間数が7.0時間であり、平成30年度の13.9時間より減少していますが、配属部署によっては、超過勤務の上限を超える超過勤務を行っている職員も数名おり、今後も引き続き抑制に努めていきたいと思えます。④の子供の看護に関する特別休暇につい

では、男女問わず、取得する職員も毎年多く見られ、この休暇を取得しやすい環境は作られていると言えます。

これらの前期の目標の評価に基づき、後期行動計画の目標を下記のとおり提示します。

【後期行動計画の目標】

職員の仕事と家庭生活の両立と次世代育成を職場全体で支援していくために、以下の内容を令和7年3月までの目標とします。

- ① 男性職員の育児休業及び育児参加休暇等を取得しやすい環境を作ります。
(女性職員は、育児休業においては10年以上100%取得を達成)
- ② 年次有給休暇取得日数を平均15日以上とします。
- ③ 子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務抑制に努め、職員一人当たりの超過勤務平均時間数を10時間以下にします。
- ④ 妊娠中の職員や、育児休業取得後の職場復帰をする職員が、働きやすい職場環境づくりをします。

3. 具体的な取り組み

前期計画時と同様に、下記の取り組みを実施します。

(1) 制度の周知徹底

○次世代育成支援ハンドブック等による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付経済的支援措置に関する制度についてまとめた「次世代育成支援ハンドブック」等をグループウェアに掲示するなどして、全職員への周知徹底を図ります。

○課内回覧及び研修等による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援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、職員の意識啓発に努めます。

(2) 妊娠中および出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

○妊娠中および出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産・育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

- ①母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇制度の周知
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し

(3) 男性の育児参加の支援

○子どもの看護休暇等の取得の促進

子ども(小学校就学前)の病気等の際には特別休暇(年間5日以内)を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得促進

平成30年度より配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得者が増えていますが、引き続き、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(4) 育児休業を取得しやすい環境整備

○育児休業を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業の申請を受けたときは、職場内の仕事の分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、すみやかに育児休業による人員減に対応するように努めます。また、変則勤務を行っている職場については、勤務時間の割り振りに配慮します。

○育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう職員とは定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努めます。

育児休業の取得状況(平成29年度から令和3年度)

	取得率(%)	H29年度 取得率 (%)	H30年度 取得率 (%)	R1年度 取得率 (%)	R2年度 取得率 (%)	R3年度 取得率 (%)
男性職員		0%	0%	0%	0%	0%
女性職員		100%	100%	100%	100%	100%

(5) 子育てしやすい職場環境づくり

○超過勤務の縮減

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。また、特定の職員(または係)に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや係間の応援体制をとるなど、適切な措置をとるように努めます。超過勤務の多い部署からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行い、また、超過

勤務縮減の取り組みの重要性について、意識啓発を行います。

○定時退庁の励行

所属長は、やむを得ない場合を除き、積極的に定時退庁するよう職員に対して促します。定時退庁できない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導を徹底します。

(6) 年次休暇等の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう、職場の雰囲気醸成することに努めます。また、個々職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

○年次休暇等の取得促進のための環境整備

子育てに関連した年次休暇取得の申し出をした場合は、積極的に取得させるよう努めます。年次休暇等の取得促進を図るため、年次休暇の計画表を作成して、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるようにします。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に努めます。

○子どもの看護休暇の取得の促進

子ども(小学校就学前)の病気等の際には特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

年次有給休暇取得状況(平成29年~令和2年、実績)

	平成29	平成30	令和1	令和2
平均取得日数	14.1	14.1	15.4	14.3
前年度比		0	+1.3	-1.1

(7) 仕事と生活の両立、固定的な性別役割分担意識等の是正

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての意識啓発

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について学ぶ研修を開催し、職員の意識啓発に努めます。

○固定的な性別役割分担意識等の是正

性別役割分担意識等を是正するための情報を提供し、意識啓発に努めます。また、女性職員の昇任・昇格に対する本人および周囲の意識の高揚を図るとともに、育児に関わる女性職員が積極的に昇任・昇格への意欲を持てるように、職場環境の整備や個人の意識啓発に努めます。

(8) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動

○交通安全に関する研修の実施

全職員に対し、庁内通知による交通事故防止のための呼びかけをします。また、自動車を運転する職員を対象に交通安全講習会を開催するなど、安全運転に関する研修を実施します。

○防犯活動の推進

公用車への防犯ステッカーの装着を推進します。また、職員の防犯に関する意識啓発に努めるとともに、新島村安全・安心まちづくりの実践に積極的に協力します。