

# 次世代育成支援対策推進法に基づく板倉町特定事業主行動計画（第4期計画）

令和3年3月

板倉町長

板倉町議会議長

板倉町選挙管理委員会

板倉町代表監査委員

板倉町農業委員会

板倉町教育委員会

## I 総論

### 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等に対し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備することを目的に、10年間の時限立法として平成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。

本町においても「板倉町職員の次世代育成支援行動計画」を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間、次世代育成支援の推進に取り組んで参りました。

その後、仕事と子育ての両立について、引き続きよりいっそうの取組の推進が必要であるとして、平成26年に「次世代育成支援対策支援法」が10年間延長されました。

これを受け、本町においても「板倉町特定事業主行動計画（第3期計画）」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間、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して参りましたが、第3期計画が計画期間の終期を迎えることから、引き続き、職員が仕事と子育ての両立を可能とするような職場環境を整備することを目的に、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「板倉町特定事業主行動計画（第4期計画）」を策定いたします。

### 2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関して管理職や職員に広く周知するとともに、研修・情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (4) 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を行った場合は、公表します。

## II 行動計画の具体的な内容

### 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
  - 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の制度について周知徹底を図ります。
  - ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
  - 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、原則として超過勤務を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
  - 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とともに、休暇等を取得しやすい職場の環境づくりを行います。

#### 【目標】

男性職員の「男の産休」5日以上取得率 80%以上  
(配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等の取得手続きや育児休業手当金の支給等の経済的な支援等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促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対しては、その都度個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業取得及び育児部分休業の申し出があった場合、当該所属内において業務分担の見直しを行います。
- ④ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、業務に関する情報提供を行うとともに、復職した職員に対して研修等必要な支援を行います。
- ⑤ 所属内の人事配置等によって、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、会計年度任用職員制度の活用により、代替要員の確保を図ります。

**【目標】**

男性職員の育児休業取得率 20%以上

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 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の制限の制度の周知を図ります。
- ② 事務の簡素合理化について、業務そのものの見直しによる事務の効率化、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等により取組を推進します。
- ③ 各所属及び職員ごとの時間外勤務の状況を人事担当係で把握し、時間外勤務の多い所属や職員間で較差がある所属については、所属長からヒアリングを行った上で、改善を促します。
- ④ 時間外勤務の年間上限目安時間を180時間とし、時間外勤務縮減の徹底を図ります。

**【目標】**

職員1人当たりの時間外勤務時間数 年間180時間以内

(5) 休暇の取得の促進

- ① 各所属の業務予定を職員へ周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ③ 週休日や国民の祝日等と合わせた年次休暇等の取得による連続休暇の取得の促進を図ります。
- ④ 職員や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ります。
- ⑤ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知するとともに、特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる雰囲気醸成を図ります。

**【目標】**

職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数      年間 12 日以上

**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 子どもを連れて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します。

(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します。
- ② 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します。
- ③ 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室等の交通安全に必要な措置を実施します。