
次世代育成支援に関する 大町市特定事業主行動計画

令和3年3月

大町市長

大町市議会議長

大町市教育委員会

大町市公平委員会

大町市固定資産評価審査委員会

大町市選挙管理委員会

大町市代表監査委員

大町市農業委員会

大町市病院事業管理者

次世代育成支援に関する大町市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、大町市長、大町市議会議長、大町市教育委員会、大町市公平委員会、大町市固定資産評価審査委員会、大町市選挙管理委員会、大町市代表監査委員、大町市農業委員会及び大町市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1. 目的

急速な少子化の進行を踏まえ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境の整備を行うことにより、次世代の社会を担う子どもたちを健やかに生み、育てられる環境を職員のニーズに即し計画的に推進することを目的とします。

本計画は、市長部局（大町市水道事業等の設置等に関する条例（昭和41年条例第21号）第4条第2項に規定する建設水道部の職員を含む。以下同じ。）、市議会事務局、市教育委員会事務局（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。以下同じ。）、市公平委員会事務局、市固定資産評価審査委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局及び市立大町総合病院（以下「全部局」という。）に所属する職員を対象としています。会計年度任用職員については休暇等の制度に違いがあり、全てをあてはめることは困難ですが、職員の子どもたちが健やかに育成されるように、事業主として支援していくものです。

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を効果的に推進するため、全部局の部長等を構成員とした大町市特定事業主行動計画策定推進委員会（以下、「委員会」という。）を設置します。
- （2）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、庁内グループウェア等による情報提供等を実施します。
- （3）総務部庶務課が中心となり、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行います。
- （4）本計画の実施状況については、年度ごとに、委員会において把握等をした結果や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ります。

4. 職員の勤務環境に関する取組

(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正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、次の制度などについて周知します。

ア 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ります。

イ 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。

ウ 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。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 配偶者の出産時等における男性職員の休暇取得の促進

ア 配偶者の出産時における男性職員の2日間の特別休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

イ 育児における男性職員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ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 育児休業等に関する資料を庁内グループウェア等により掲示・配布し、制度の周知を図ります。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。

(イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 育児休業の取得の申し出があった場合、所属部署において業務分担の見直しを行います。

(イ) 育児休業等の制度の趣旨について周知に努め、職場の意識改革を促します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対し、休業期間中の重要な通知等を送付するなど、職員の職場復帰を支援します。

(イ) 復帰時において、育児休業期間中の業務の変更点などの個別研修等を実施します。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び再任用制度の活用

職員の配置換え等の方法によって育児休業を請求した職員の業務を処理することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用により、適切な代替職員の確保に努めます。

オ 育児短時間勤務制度の導入

育児短時間勤務制度の導入を検討します。

カ 人事配置における配慮

子育てをしている職員に対し、仕事と子育ての両立に配慮した人事配置に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、臨時的又は緊急時に行われる勤務であるという認識を確認し、次世代育成支援対策に限らず、職員の健康管理面からも一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があるため、次に掲げる取り組みを行います。

ア 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時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日の実施

(ア) 毎週水曜日と金曜日をノー残業デーとしていることについて、庁内グループウェア等により定期的に周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の徹底を図ります。

(イ) 定時退庁ができない職員が多い部署を総務部庶務課及び市立大町総合病院庶務課で把握し、管理職員との調整を図り時間外勤務の縮減に取り組みます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 各職員は業務の処理計画表を作成するなど、効率的な事務遂行を図ります。

(イ) 新たに事務事業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し、併せて既存の事務事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

(ウ) 定例・恒常的な業務については、各職場において事務処理のマニュアルを作成するなど、担当職員の不在時に対応できる職場の体制づくりを図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 時間外勤務縮減のための指針を策定します。

(イ) 部署ごとの時間外勤務の状況を総務部庶務課及び市立大町総合病院庶務課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行ったうえで、調整を図ります。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

(ア) 管理職員は、所属職員の休暇届の確認を適宜に行い、業務の繁閑等に配慮した上で所属職員の年次休暇の取得促進を図ります。

(イ) 地域活動及び学校行事等の機会については、積極的に年次休暇の取得促進を図ります。

イ 子どもの看護休暇等の子育てに関する特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、希望する職員が取得できるよう、職場の意識改革を促します。

5. その他の次世代育成支援対策に関する取組

(1) 子育てバリアフリーの実践

ア 来庁者の多い庁舎では、授乳室やベビーベッド、多目的トイレ、ベビーカーの設置等について、子育ての視点から検討を行います。

イ 子どもを連れた市民等が気持ちよく来庁できるよう、適切な対応やサポートを行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア PTA活動や育成会活動、スポーツ少年団活動などの地域活動に積極的に貢献します。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を行います。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実践や支援

ア 交通事故防止について、訓令通知により徹底します。

イ 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や、安全運転に関する研修の受講を支援します。

(以上)