

東海村特定事業主行動計画

# ホッと！子育て応援プラン

(第2次後期計画)

令和2年3月

### 『ホッと！子育て応援プラン』

安心して子育てをする＝ほっとする，安全な子育てを提供する＝ほっとする。

子育てをする，していくにあたって，“ほっとした” 状態で行うのがBESTという思いから職員の子育てを応援するものです。

## 目 次

I	はじめに .....	1
II	プランの期間 .....	2
III	プランの実施 .....	2
IV	プランの内容 .....	2
1	職員の勤務環境に関するもの	
(1)	職員のために .....	2
	①制度の周知及び見直しを行います	
	②職員に対する啓発を行います	
(2)	父親になる職員のために .....	3
(3)	母親になる職員のために .....	3
(4)	育児休業を取得しやすい環境をつくるために .....	3
	①情報の提供を行います	
	②育児休業及び部分休業の取得を促します	
	③職場内の環境づくりに努めます	
	④円滑な職場復帰の支援を行います	
	⑤適正な人員配置に努めます	
(5)	時間外勤務を縮減するために .....	5
	①リフレッシュデーを徹底します	
	②事務の簡素合理化を推進します	
	③職員の意識啓発に努めます	

(6) 年次休暇の取得を促進するために .....	5
①年次休暇の取得を促します	
②特定期間等における取得を促します	
(7) 子どもの看護を行うために .....	6
(8) 働きやすい勤務形態の促進のために .....	6
(9) 職場と家庭の両立のために .....	6
①帰宅促進日を周知します	
②職場優先の意識、固定的役割分担意識等の解消に努めます	
(10) 家庭における子育て支援のために .....	6
2 その他の次世代育成支援対策に関するもの .....	7
(1) 子育てバリアフリーを促進するために .....	7
(2) 子育てに関する地域活動に貢献するために .....	7
3 小中学校教職員に係る次世代育成支援対策に関するもの .....	7
V おわりに .....	7

# ホッと！子育て応援プラン

(第2次後期計画)

## I はじめに

年々少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、特定事業主行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところであります。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法でしたが、少子化対策の必要性から、法の有効期限を令和7年3月31日まで延長した上で、一部改正がなされています。

この「ホッと！子育て応援プラン」(第2次後期計画)は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、東海村長、東海村議会、東海村選挙管理委員会、東海村監査委員、東海村農業委員会及び東海村教育委員会の執行機関に勤務する常勤職員を対象に、職員が父親として、母親として、「仕事と子育ての両立」をしていくことができるよう、また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」が実現できるよう、職場を挙げて支援する環境づくりを進めるためのものです。

職員一人ひとりが、このプランの内容を自分自身に関わることと捉え、次代の社会を担う子供たちを育成する必要性を強く認識し、職場においてお互いに助け合い支え合い、さらにはこのプランを通じた取り組みが、職場環境を改善し、働き方の変革につながることを願っております。

令和2年3月

東 海 村 長  
東 海 村 議 会  
東海村選挙管理委員会  
東海村代表監査委員  
東海村農業委員会  
東海村教育委員会



## II プランの期間

改正次世代育成支援対策推進法では、法の有効期限が平成27年度から令和6年度まで10年間延長されましたが、このプランは令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間で計画期間としています。

また、このプランに掲げている数値目標は、令和6年度の達成目標です。

## III プランの実施

このプランは、東海村長、東海村議会、東海村選挙管理委員会、東海村監査委員、東海村農業委員会及び東海村教育委員会（小中学校教職員については、Ⅳ-3「小中学校教職員に係る次世代育成支援対策に関するもの」の項のみ）の執行機関に勤務する常勤職員を対象としています。

事業主は、職員の勤務する職場での業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこのプランを計画的に実施していきます。

また、このプランの実施状況については、年度ごとに特定事業主行動計画策定推進委員会において点検し、今後のプランの実施に向け評価や見直しなどを行います。

そのため、事業主においては最低年1回、それぞれの職場におけるプラン実施状況を把握するとともに、このプランの実施による職員意識の変化を把握するため、必要に応じて職員意識アンケートを実施し、その結果を特定事業主行動計画策定推進委員会に報告します。また、前年度の取組状況や目標に対する実績を村公式ホームページ等で公表していきます。

## IV プランの内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 職員のために

##### ① 制度の周知及び見直しを行います

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の縮減、出産費用の給付等に関する各種支援制度を理解しやすいようにまとめ、グループウェア等を活用して周知を図るとともに、各種支援制度の見直しを適時行います。



## ②職員に対する啓発を行います

職員研修等において、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限、出産費用の給付等に関する各種制度の理解を促し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

また、管理職に対して子育てをしながら働く職員の活躍推進や男性職員の育児参加促進に向けた研修等を実施し、職場全体の意識改革に努めます。

## (2) 父親になる職員のために

父親となる職員が、配偶者出産休暇（2日間）及び配偶者の産前8週間、産後8週間の期間中における育児参加のための特別休暇（5日間）を取得できるよう周知します。

また、男性職員の育児参加意識の向上のため、男性職員向けパンフレットを作成し、各種制度の周知を図ります。

配偶者出産休暇を当然に取得するという環境づくりに努めます。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点から、管理職は父親となる職員に対し、育児参加のための特別休暇、育児休業等の取得促進に努めます。

男性職員の配偶者出産休暇制度をグループウェア等により周知を図り、この特別休暇の取得率を令和6年度までに100%にします。

男性職員の育児参加のための特別休暇制度をグループウェア等により周知を図り、この特別休暇の取得率を令和6年度までに100%にします。

## (3) 母親になる職員のために

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、適切な制度の活用を促します。

## (4) 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

### ①情報の提供を行います

育児休業取得経験者の体験談や育児休業の取得例をまとめ、父親や母親になる職員に情報の提供を行います。

管理職及び周囲の職員の育児休業等取得の理解を深め、育児を行う職員を全体で支える職場環境となるよう、育児休業等を取得する際の職場での対応ポイントをまとめ、わかりやすく伝える方法を検討します。



②育児休業及び部分休業の取得を促します

育児休業や部分休業の取得促進のため、管理職は父親や母親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員に対して取得を促します。

特に父親となる職員に対し、管理職からの声かけを行うなど育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

③職場内の環境づくりに努めます

職員が育児休業及び部分休業を取得することになった場合は、職場内の意識改革や業務分担の見直し等により、職員が安心して育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、出産や育児に関わる特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇及び子の看護休暇等）に関しても同様に、職員が取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

④円滑な職場復帰の支援を行います

育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場に復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。そのため、育児休業中や育児休業復帰後に支援を行い、円滑な職場復帰へとつながるような支援プログラムを作成します。（情報提供、能力開発、研修等）

⑤適正な人員配置に努めます

事業主は、職員から育児休業の請求があった場合に、職場内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、業務に支障が出ないよう必要に応じて会計年度任用職員等の代替職員の確保に努めます。また、RPA導入等による業務効率化や民間委託の推進等により、より流動的な人員配置ができるように努めます。

このような取り組みを通じて、育児休業の取得率を、令和6年度までに男性職員は10%に、女性職員は100%にします。





(5) 時間外勤務を縮減するために

①リフレッシュデーを徹底します

リフレッシュデー（定時退勤日）には職員が自宅で育児（子育て）できるよう、グループウェア等を活用して定時退勤の徹底を促します。

②事務の簡素合理化を推進します

新たに事業を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分な検討を加え、併せて、既存の事業との関係を整理し、事業の簡素合理化や廃止に向けた取り組みを推進します。

また、会議や打合せを行う場合は、グループウェア等を活用し、資料の事前配布などにより、事務の効率化を図ります。

③職員の意識啓発に努めます

時間外勤務の縮減のための取り組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、意識啓発等の取り組みを継続的に実施していきます。

(6) 年次休暇の取得を促進するために

①年次休暇の取得を促します

事業主は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、各課室等の管理職は、自ら率先した休暇の取得や業務配分の見直し等を行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、各課室等において休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。管理職は、職員の年次休暇計画を把握の上、年次休暇の計画的な取得を促します。

②特定期間等における取得を促します

次のような時には年次休暇を取得し、子どもとふれ合いながら、心身のリフレッシュに心掛けるよう促します。

- i) 週休日や祝日に年次休暇を1日足して連続休暇とするプラスワン休暇
- ii) 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間
- iii) 入学式、卒業式、授業参観、運動会の学校行事やPTA活動
- iv) 飛び石となっている休日の橋渡しに年次休暇を活用して連休とするブリッジホリデー
- v) 誕生日、結婚記念日等の家族の記念日に休むアニバーサリー休暇



このような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数、令和元年の平均11日を令和6年には平均15日にします。

(7) 子どもの看護を行うために

中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する職員が、年5日（2人以上は10日）の範囲内で病気やけがをした子どもの世話をするための「子どもの看護のための特別休暇」の制度について周知するとともに、子の看護休暇の取得を促します。

(8) 働きやすい勤務形態の促進のために

公務運営の維持に配慮しながら、早出遅出勤務制度、育児短時間勤務制度等の多様な勤務形態の拡充に努めます。また、時差出勤（試行中）やテレワークなど新たな制度の導入に向けた検討を行います。

(9) 職場と家庭の両立のために

① 帰宅促進日を周知します

帰宅促進日として、毎月22日を「パートナーシップ（夫婦）の日」とします。家庭のある職員がバランスよく家事・子育てに参画できる環境づくりを促進します。

② 職場優先の意識、固定的役割分担意識等の解消に努めます

職場優先の環境（例えば、「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場の環境）や男女の役割分担意識（例えば、「子どもの面倒は母親がみる」というような意識）を解消するための情報提供や意識啓発を進めます。

また、休暇を取得することにより取得後の業務負担が増える、職場に迷惑がかかるといった不安や意識を払拭し、安心して休暇が取得できるように職場全体で業務をカバーできる体制づくりに努めます。

(10) 家庭における子育て支援のために

子育てに悩みを抱えている職員の相談や子どもの発育時期に応じた講座・講演会等を実施するとともに、これらに参加しやすい職場の環境づくりに努め、職員の子育てに対する支援を行います。



## 2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

### (1) 子育てバリアフリーを促進するために

子どもを連れて人が気兼ねなく安心して来庁（所）できるよう，親切，丁寧な応接対応等の接遇に心掛け，ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

また，外部からの来庁（所）者の多い施設において，施設利用者の実情により，ベビーベッド等の適切な設置に努めます。

### (2) 子育てに関する地域活動に貢献するために

スポーツ・文化活動など，子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員が地域貢献活動に積極的に参加できるような職場の環境づくりに努めます。

また，その他の職員に対しても，村や地域主催の子どもを対象とした行事，地域防犯活動等への積極的な参加の呼びかけを行います。

## 3 小中学校教職員に係る次世代育成支援対策に関するもの

茨城県教育委員会へ内申する事項は，次の通りとします。

### (1) 育児休業を取得しやすい環境とするため，復職後の職務内容の軽減等に配慮すること

### (2) 子育て中の職員の勤務地は，人的にも時間的にもゆとりを持たせるため，なるべく自宅から近いところへの配置に配慮すること

### (3) 育児を行う職員の勤務時間，勤務内容等の柔軟な勤務形態に配慮すること

### (4) 職員の子どもの急な病気やけがに対応するため，副教務や副担任等の配置に配慮すること

## V おわりに

このプランを実施することによって，東海村長，東海村議会，東海村選挙管理委員会，東海村監査委員，東海村農業委員会及び東海村教育委員会の執行機関に勤務する職員が，「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し，その結果，地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ，安心して育てられる環境をつくることにこれまで以上に貢献できるようになることを期待します。



四つ葉のクローバーには、職員の  
仕事と子育ての両立を「職場・仲  
間・家庭・子育て」が一体となっ  
て取り組んでいくという願いが込  
められています。