

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを取得した職員の割合を平成31年度末までに15%以上にする。

<対策>

- 妊娠・育児に関する勤務条件等を記載した「パパ・ママサポートの手引」について、適宜内容の追加・修正を行いながら、更なる周知を図る。
- 職員が育児休業を取得する場合には、職場の状況に応じ、有期職員、正規職員又は再雇用職員を配置するなど、業務が円滑に遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休暇を取得できる環境作りに努める。

目標2：平成31年度まで毎年度、当該年度に子どもが生まれた男性職員の出産・育児支援休暇取得率を90%以上にする。

(参考) 平成26年度実績 33.3%

<対策>

- 配偶者が出産を控えている職員に対し、配偶者の産前及び産後の期間（概ね出産予定日前後の各8週間程度）を中心に育児休業、出産・育児支援休暇及び年次有給休暇を積極的に取得するよう通知文等により啓発する。

目標3：職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を平成31年度末までに12日以上にする。

(参考) 平成26年度実績： 9.2日

<対策>

- 全職員の年次有給休暇取得率を平均20%以上引き上げる。
- 年次有給休暇の取得状況の確認を行い、必要に応じ、取得率が低い職場の所属長からヒアリングを行い、適切な指導を行う。
- 職場の育児参画を促すため、次の具体例を参考にしながら、年次有給休暇の取得促進に向けた職場環境作りに努める。
 - ・ 子どもの予防接種実施日
 - ・ 授業参観日、PTA活動、子育てに係る地域活動等
 - ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日