

次世代育成支援特定事業主行動計画

(第3期計画)

邑南町役場

目次

I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 男性の子育て目的による休暇等の取得促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 保育施設の設置等
- (5) 超過勤務の縮減
- (6) 健康面の配慮
- (7) 休暇の取得の促進
- (8) 転勤についての配慮
- (9) テレワーク等の推進
- (10) 宿舍の貸与における配慮
- (11) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
- (12) 人事評価への反映

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
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- (3) 子どもとふれあう機会の充実
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

はじめに

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項に基づき平成17年5月から第1期、第2期として取組を実施してきた。

今般、法の有効期限が次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）により10年間延長されたことにより、平成27年4月1日から第3期分として見直しを行った。

I 総論

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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するため、行動計画を策定することとする。

2 計画期間

第1期計画 平成17年5月1日から平成22年3月31日までの5年間

第2期計画 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

第3期計画 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するための各課の職員等による行動計画推進会議として課長会議を起動させる。

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、情報提供等を実施するとともに管理職を中心とした管理体制を充実していく。

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供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う。

啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画推進会議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る。

II 具体的内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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る。
- ② 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る。
- 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務及び深夜勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的による休暇等の取得促進

- 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を図る。
- ② 職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(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

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員が育児休業取得の要件を備えたときには、育児休業の取得又は年次有給休暇を活用した子育てへの参加を促す体制を整える。
- ② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、随時相談に応じる。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- ① 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行い遠慮なく育児に専念できる環境の整備に努める。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 庁議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 男性職員の育児休業時に最も不安となる収入の問題や、各種制度の説明を行い、育児休業についての理解を深める。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付等を行う。
- ② 復職時におけるOJT（日常の職場の中で、日常的な業務を遂行しながら、仕

事に必要な知識・技能・技術・態度を計画的にレベルアップしていくことをいいます。) 研修等を実施する。

- ③ 育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対し、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 部内の人員配置等によって、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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

カ 育児短時間勤務制度の周知

- ① 育児短時間勤務制度について、多様な育児と勤務のあり方が選択できることについて周知する。

キ 育児休業制度の拡充

- ① 配偶者が育児休業を取得している職員についても、育児休業、部分休業を取得できることについて周知する。
- ② 子の出生の日から 57 日間以内に最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業を取得できることについて周知する。
- ③ 職員が育児休業等計画書を提出して育児休業をした後 3 月以上経過した場合に、再度の育児休業を取得できることについて周知する。
- ④ 男性職員の育児休業の取得を促進するため、制度の周知や取得しやすい環境の整備、周囲の職員からの理解・指示が得られるよう積極的な取組を行う。

ク 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員がキャリアを積む上で必要なそれぞれの職位における能力を身に付けるため研修の機会を提供する。
- ② 管理職への研修等により意識啓発を促し、女性職員のキャリアを支えるよう努める。
- ③ 女性職員が多様な職務経験の機会を得られるよう努める。

(4) 保育施設の設置等

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができる町内各保育所や病児保育施設の利用を促進する。

(5) 超過勤務の縮減

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 各所属長は人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な事務遂行を図る。
- ② 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ③ 新たに行事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の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは

廃止する。

- ④ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板などを活用する。
- ⑤ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

イ 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拡大及び制度の周知

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が子どもを養育するため請求した場合における深夜勤務を制限する制度について周知を図る。
- ② 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が子どもを養育するため請求した場合における超過勤務時間数を制限する制度について周知を図る。
- ③ 3歳に満たない子のある職員が子どもを養育するため請求した場合における超過勤務を制限する制度について周知を図る。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週又は毎月、定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。
- ② 今後も課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行い改善を図る。
- ④ 人事当局は、課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務量に関する職場の平準化、時間外命令判断の統一化を図る。
- ⑤ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ⑥ 各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。
- ⑦ 早朝及び夜間に行われる定例的な事業、会議などがある場合には「勤務時間の割り振り変更」制度を活用し超過勤務の縮減を行う。
- ⑧ 1月の時間外勤務が100時間を超えた職員に対し、産業医との面談を行うこととし、改善が見られない場合はその後の時間外勤務を制限する。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、月平均2時間の縮減を図る。

(6) 健康面の配慮

- ① 超過勤務が多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図る。
- ② 町が実施する健康相談（メンタルヘルスカウンセリングを含む）等の活用について、一層の周知を図る。

(7) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 庁議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 各部署の業務計画を策定・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る。
- ③ 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、年次休暇の取得しやすい環境をつくる。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、年次休暇の取得しやすい醸成について啓発する。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援が出来る体制を整備する。そのため、副担当者制の実質稼働、文書管理・共有フォルダの促進活用をはかる。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日の前後と組み合わせて年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの保育所行事や学校授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日やリフレッシュ休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 長期休暇取得推進策として、リフレッシュ休暇の4日連続取得促進を図る。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を促進する。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(8) 転勤についての配慮

勤務地を異にする異動を命じる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

(9) テレワーク等の推進

子育て中の職員が働きやすい職場環境、職員が能力を発揮しやすい職場環境となるよう、国、県及び他市町村の動向を踏まえながら、情報通信技術を利用

した在宅勤務（テレワーク）等新たな勤務形態や柔軟な勤務時間について研究。

(10) 宿舍の貸与

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与については、現計画では困難と判断する。

(11) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 管理職に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ③ 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。

(12) 人事評価への反映

仕事と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できる多目的トイレの設置検討を行う。
- ② 子どもを連れた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のバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、今後も職員が専門分野を活かした特別授業等を継続する。

ウ 子どもを事件・事故や交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもの事件・事故予防、交通事故予防について、関係機関と連携して取組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を促す。

- ② 公用車の運転については、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を実施し、職員が積極的に受講できるよう支援する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 運動会等のレクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。
- ③ 子どもが参加する地域の活動やイベント等の行事に積極的な参加をする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。