

# 大郷町特定事業主行動計画 2015

～ 大郷町職員の子育て支援行動計画 ～



平成27年3月

大 郷 町

# 大郷町特定事業主行動計画

～ 仕事と子育てを両立し職員一人一人が輝く職場づくりを目指して ～

我が国における急速な少子化の進行などを踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国・地方自治体・事業主など社会全体で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」が制定されました。

同法では、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立を支援するために「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

大郷町では、同法に規定されている「行動計画策定指針」に基づき、平成17年3月に「大郷町特定事業主行動計画」を策定、さらに、平成21年3月の行動計画策定指針の改正を踏まえ、これを後期計画として改編し、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、取り組みをすすめてきました。

後期計画の目標年次が平成27年3月に到来するため、国では平成26年11月に新たな行動指針を定め、より充実した取り組みを求めているところですが、今般、町では、この行動指針をよりどころとし、今後5年間の新たな行動計画を策定いたしました。

この行動計画では、よりきめの細かい取り組みを行っていくことで、職員一人ひとりが仕事と子育ての両立に関してお互いに理解し、助け合っていけるような職場環境の整備を目指しています。

すべての職員が、仕事をしながら安心して子どもを生き育てることができる職場づくりの推進に向けて、職場全体で取り組んでいきましょう。

平成27年3月

大郷町長  
大郷町議会議長  
大郷町教育委員会  
大郷町選挙管理委員会  
大郷町農業委員会

## I 総論

平成 26 年 11 月に施行された、次世代育成支援対策推進法（以下「法」といいます。）に基づく行動計画策定指針において定める視点を踏まえ、大郷町では、仕事と子育てを両立できる職場づくりのため、新たな行動計画を定めました。

この計画の実施により、職場はもとより、家庭その他の場において子育ての意義についての理解が深められ、かつ子育てに伴う喜びが実感されるよう、町として積極的な取り組みを行ってまいります。

## II 計画期間

法では、地方公共団体及び事業主に対し、行動計画の策定を求め、10 年間の集中的、計画的な取り組みを進めることを求めています。行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、各機関の実情に応じて一定期間を区切って実施することが望ましいとされています。

よって、本計画の実施期間は、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間とし、経済社会情勢等に応じて見直しを図っていくものとします。

## III 計画目標

### (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

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、次の制度等について周知を図ります。

- ア 深夜勤務<sup>(※1)</sup>及び時間外勤務の制限<sup>(※2)</sup>
- イ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認<sup>(※3)</sup>
- ウ 業務軽減等<sup>(※4)</sup>
- エ 通勤緩和<sup>(※5)</sup>

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置<sup>(※6)</sup>についても、職員に対して周知していきます。

#### ②男性の子育て目的の休暇等の取得推進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇<sup>(※7)</sup>並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇<sup>(※8)</sup>及び育児休業等<sup>(※9)</sup>について周知し、これら休暇等の取得促進を図ります。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行っていきます。

### ③育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務<sup>(※10)</sup>又は育児のための部分休業<sup>(※11)</sup>の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施し、これらの事項により、希望する女性の育児休業取得率100%を目指します。

#### ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

#### イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金<sup>(※12)</sup>の支給等の経済的な支援措置について、職員への周知を図ります。

#### ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

#### エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

#### オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

#### カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え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、任期付採用及び臨時的任用制度<sup>(※13)</sup>の活用を図ります。

#### キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

##### i 女性職員を対象とした取組

- ・女性職員の相談に乗り助言する担当職員の配置
- ・育児休業中の職員に対する情報提供などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ・各種研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

##### ii 管理職等を対象とした取組

- ・管理職による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

#### ④超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施し、超過勤務時間を最小限にとどめるよう努めます。（国の機関については、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めています。）

ア 小学校就学の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

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度<sup>(※1) (※2)</sup>について周知を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、事務処理体制の見直し等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などの取組を推進し、事務の簡素合理化に努めます。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

エ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

#### ⑤休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

ア 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、総務課においては、職員の休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率向上のための取組を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季(7月から9月まで)等における連続休暇、職員及び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休暇取得の促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇<sup>(※14)</sup>について、職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

- エ 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  
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行っていきます。
- オ 人事評価への反映  
仕事と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採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っていきます。

## (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

役場庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等に努めます。

### ②子ども、子育てに関する活動の支援

#### ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援していきます。

#### イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な派遣、参加に取り組みます。

#### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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図るとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を講じます。

#### エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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図るとともに、防犯カメラの設置等必要な措置を講じます。

### ③子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施や、レクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員だけで

はなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

#### ④学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各部署内において、家庭教育への理解と参画の促進を図るための措置を講じます。

### IV 計画の実施に伴う手続き等（具体的事項）

#### (1) 推進体制の整備

本行動計画を実効あるものとするため、まず管理職等に対し、本計画の趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要となることから、次の措置を講ずるものとします。

- ①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・情報提供等の実施
- ②仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供などを適切に実施するための担当者の配置

#### (2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員のニーズも踏まえることが重要です。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映に努めます。

#### (3) 計画の公表

法第19条第3項において、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならないとされていることから、本計画の内容を、広報誌やホームページにおいて公表します。

#### (4) 計画の周知

策定し、又は変更した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、全体で取り組むため、計画を周知し、部署全体で取組を推進することが重要です。

このため、策定し、又は変更した特定事業主行動計画については、全ての職員が知り得るように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うよう努めます。

#### (5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要です。

その際、各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、「計画、実行、評価、改善」のサイクルを確立することが重要となります。

また、法第19条第5項では、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表を義務付けていることから、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページにおいて公表していきます。

## V 終わりに

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指しています、

この行動計画を実践することによって、職員が次世代育成の重要性を強く認識し、より働きやすい職場を一体となっていくことで、仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう願っています。