

次世代育成支援対策推進法

特定事業主行動計画

平成27年度～平成31年度

占冠村

I 総論

1 目的

○ この計画は、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、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り、子育てに喜びを感じ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に推進するために策定したものです。

今回、「次世代育成支援対策推進法」の改正により、法律の有効期限が10年間延長され、同法において、各地方公共団体で事業主として次世代育成支援を推進していくため「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、また本村においても新しく「占冠村子ども・子育て支援事業計画」が策定されました。

これらの基本的理念や基本指針を踏まえ、引き続き職員一人ひとりが仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう、職場を挙げて支援していくための環境づくりを推進するため、本計画を策定します。

2 計画期間

○ 平成28年3月1日から平成32年3月31日までとします。

なお、必要に応じて見直しを図っていくものとします。

3 計画の推進体制

- (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、情報提供等や行動計画の内容を周知徹底します。
- (2) 本計画の実施状況については、年度毎に実態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。
- (3) 次世代育成支援対策に職場全体で取り組むために行動計画の策定（若しくは変更）及び計画の円滑な実施を図るとともに、各職場の実情に応じた推進体制の整備を進めます。

Ⅱ 具体的な内容

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 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を図り、制度を利用しやすい環境を整えます。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当している業務が負担とならないよう、業務分担の見直しを随時行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる特別休暇等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 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制度の周知を図るとともに、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、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ウ 新規採用職員等に育児休業等の制度の説明を行います。

② 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出があった場合、所属課において業務分担の見直しを図り、職員が安心して育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。
- イ 庁内連絡会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を図ります。

③ 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、業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に対して必要な支援を行います。

④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 課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ります。

⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- (ア) 育児休業中の職員に対して、情報提供や能力開発などの円滑な職務復帰支援等により、子育てと仕事との両立を支援します。
- (イ) 管理職に必要なマネジメント能力等を身につけるための研修を行うことで、女性職員のキャリア形成を支援します。

イ 管理職員を対象とした取組

- (ア) 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に取り組みます。
- (イ) 人事運用面で育児などの女性職員の状況に配慮した人事運営を推進します。

(4) 時間外勤務の縮減

① 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時間外勤務の制限

- 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時間外勤務を制限する制度について、周知を図ります。
- イ 3歳未満の子どものいる職員がその子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度の周知を図ります。

② ノー残業デー等の実施

- ア 定時退庁日を設定し、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- イ 必要に応じて、管理職員の巡回指導を行い、定時退庁の実施徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ア 仕事の年間スケジュール又は事務処理計画表を作成させるなど、効率的な事務遂行を図ります。
- イ 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します。

- ウ 会議・打合せについては、効率的な運営を行います。
- エ 定例・恒常的業務に係る事務処理の簡略化を図ります。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 時間外勤務の上限の目安時間を設定し、この時間を超えないよう注意喚起を行います。
- イ 各課の月次超過勤務の状況により、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、注意喚起を行います。
- ウ 総務課は、各課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に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- エ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

⑤ その他

- 超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させ、職員の適正配置に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ア 職員が自身のライフスタイルに応じた計画的な年次休暇が取得できるよう、職場内でのサポート体制を確立します。
- イ 庁内連絡会議等の場において、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います。
- ウ 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- エ 子育てや家庭生活のため（家族の誕生日や記念日、PTA活動、参観日等への参加など）の休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

- ア 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- イ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

③ 家族の看護等のための特別休暇の取得の促進

- 家族の看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、取得しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

(6) 性別役割分担意識等の是正のための取組

- セクシャルハラスメント防止のための啓発研修等を行います。

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

- ① 外部からの来庁者の多い職場において、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッドの設置等の計画を行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

- ア 小中学生等の職場見学や職場体験学習等に積極的に協力します。
- イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、職員の積極的な参加を推進します。
- ウ 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実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- イ 公用車の運転に際し、交通事故防止・意識啓発のため安全運転の啓発を行います。

③ 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します。

④ 子どもと触れ合う機会の充実

- 職場内レクリエーション等の福利厚生活動には、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。