

次世代育成支援対策法に基づく明和町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策法が平成17年度から10年間の時限立法として成立しました。

この法律では国及び地方公共団体を「特定事業主」と定め、事業主として職員の子どもの健やかな育成を図るための行動計画の策定が義務付けられました。本町においても平成17年度に「明和町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境づくりを進めてきました。

このような状況のなか、次世代育成支援対策法の期限が平成37年3月31日まで延長されました。

そこで、これまでの計画を見直し、さらに職員全員が次世代育成の重要性を認識し、仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）を実現できる職場づくりを推進していくため、取り組むべき行動を策定します。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

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、総務課総務係が中心となり、職場の意識改革を進め、全ての職員が職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととします。

- ① 次世代育成支援対策に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。
- ③ 書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で行動計画の内容について周知徹底を図ります。
- ④ 本計画は、年度ごとに把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

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 母性保護や母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の妊娠・出産に関する制度、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ります。
- ② 各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを配布します。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担を行います。
- ④ 妊娠中の職員に対して、時間外勤務・深夜勤務を命じる場合には、業務に支障のない範囲で、本人の意思を最大限尊重します。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者の出産休暇、育児参加休暇)及び年次有給休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を全職員に配布します。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業等の申出があった場合、各課・各係内において業務分担の見直しを行います。

イ 育児休業等に伴う代替職員の確保

育児休業中の職員が担当していた業務を適切に遂行することが困難な場合は、代替職員の確保を図ります。その場合、正規職員の配置が困難な場合は、臨時的任用、任期付採用等により職員を採用し配置することとします。

ウ 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、休業期間中の広報誌や通達等を必要に応じて送付します。
- ② 復職時において、必要に応じて研修等を実施します。
- ③ 復職時における不安を緩和するため、育児休業中においては原則として人事異動を行わないものとし、復職後においても、人事異動について配慮するものとしします。

(4) 超過勤務の制限

ア 時間外勤務・深夜勤務の制限

- ① 水曜日と金曜日のノー残業デーの推進に努めます。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務（1月24時間、1年150時間）及び深夜勤務を制限する制度について周知を図るとともに、やむを得ず時間外勤務及び深夜勤務を命ずる場合には、本人の意思を最大限尊重します。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 事務分担表や業務マニュアル等を活用し、効率的な事務遂行を図ります。
- ② 各職員は、効率的に業務遂行ができるよう自らの業務を見直します。
- ③ 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分に検討のうえで実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、廃止できるものは廃止します。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発など

- ① 部署ごとの超過勤務の状況を課長会議で報告し、適切な指導管理に役立てます。
- ② 総務課総務係は、1月あたり45時間、年間360時間を越える職員がいる課等への指導を徹底します。
- ③ 管理職は、各職員が担当する事業の内容と量を的確に把握するとともに、定期的に事業の遂行状況を聞き取り、慢性的な時間外勤務の発生を抑制する対策に取り組みます。
- ④ 管理職は、時間外勤務が多い職員に対して、年次有給休暇の取得を促すなど、健康面における配慮をします。

（5）休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 計画的な年次有給休暇の取得の促進、連続休暇の取得の促進を図ります。
- ② 管理職は、年間業務スケジュールを策定・周知するなど、計画的な取得促進を図ります。
- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進めます。
- ④ 子どもの予防接種日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得推進

- ① 週休日、国民の祝日や夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の

取得促進を図ります。

- ② ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の開催をできる限り控えます。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

子の看護休暇、短期介護休暇及び保育時間の特別休暇を周知するとともに、円滑に取得できる環境づくりに取り組み、取得促進を図ります。

エ 各種休暇制度の周知

全職員に各種休暇制度について周知し、取得の促進を図ります。

(6) 異動における配慮

人事異動希望調書の活用により、職員から子育ての状況等を聞き取り、可能な範囲内で人事上の配慮を行うことに努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てを支援する職場環境の整備

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等に取り組みます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動の支援

- ① 子ども・子育てに関する地域ボランティア活動への職員の参加を促進します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について呼びかけを実施します。
- ② 職員に対し、交通安全講習会や専門機関等による交通安全運転に関する研修を計画的に実施します。

ウ 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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 地域及び職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、家族ぐるみで参加するように呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

平成27年4月

明和町
明和町教育委員会事務局
明和町議会事務局
明和町選挙管理委員会事務局
明和町農業委員会事務局
明和町監査委員会事務局