

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

# 仕事と家庭生活の 充実のために



平成27年4月

七ヶ宿町

## はじめに

我が国では既に15年以上前から、少子化に対する各種施策が打ち出され、また確実に、年々少子化が進んでおります。そのため、次の時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を上げて取り組んでいくことができるよう、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、労働者を使用する一つの事業主としての立場から、自らの労働者（職員）の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

このことから、次世代育成支援対策推進法では「事業主」としての国の機関や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、そして、自らの職員の子どもの健やかな育成のための「特定事業主行動計画」を策定し、子どもたちが健やかに育つ環境づくりを社会全体で取り組んでいくこととなりました。

七ヶ宿町では、次世代育成支援対策推進法に基づいて、平成17年度から「特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てを中心とした家庭生活と仕事を両立できる職場の環境づくりを推進してきました。

これからも職員一人一人が、性別や子どもの有無に関係なく、この計画の内容を自分自身に関わることと捉えたうえで、職場でお互いに助け合い、支え合いながら、安心して子どもたちを健やかに育てていくことができるよう、そして、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現と、より一層意欲的に仕事に取り組むことができる職場の環境づくりを職場全体で推進し、役場内ばかりでなく、町全体の意識変革につながることを願っています。

平成27年4月

七ヶ宿町長  
七ヶ宿町議会議長  
七ヶ宿町教育委員会  
七ヶ宿町代表監査委員  
七ヶ宿町選挙管理委員会  
七ヶ宿町農業委員会

## 1. 目的

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）第19条に基づき、次の世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するという目的を踏まえ、本町の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境の整備を進めながら推進することを目的とします。

## 2. 計画期間

次世代育成支援対策法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成36年度まで延長されたことから、今回策定する計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間とします。

## 3. 次世代育成推進に向けた体制

- 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及び情報提供を行っていく。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供等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を配置する。
- ③ 庁内メール等を活用し、本計画を職員に周知徹底する。
- ④ 組織全体で継続的に計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況等について、各課等と協議・連携していく。
- ⑤ 本計画の実施状況について、各年度ごとに、総務課において調査、把握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。

## 4. 具体的な内容

### ◇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徹底を図る。
- ② 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。
- 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、時間外勤務を原則として命じないこととする。

#### 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男性職員の特別休暇及び年次休暇等の効率的な取得を促

進（例えば、5日間程度）していく。

### 3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

- ① 特に男性職員に育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

#### イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等を取得したことのある職員の体験談の情報提供や、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進する。

#### ウ 育児休業等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、事例毎に当該課等において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等の場において、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。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付等、情報提供を行う。

#### オ 育児休業に伴う任期付採用及び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、任期付採用及び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。

### 4. 保育施設の情報等

職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。

**以上の取組を通じて、男性職員の育児休業の取得率の向上に努めます。**

## 5. 時間外勤務の縮減

ア 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や深夜勤務を制限するよう努める。

イ 一斉定時退庁日の実施（ノー残業デーの促進）

- ① 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、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課等を把握し、管理職への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素化及び合理化の推進

- ① 各課毎に業務計画表を作成するなど、課内での連携を図り、効率的な事務遂行を図る。
- ② 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「廃止」も含めたうえで十分検討し、併せて既存の事業との関係を整理し、業務の簡素化や合理化を促す。
- ③ 会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板を活用した「報告」、「連絡」、「相談」を徹底するなど、省時間化に努める。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 1人あたりの時間外勤務時間数を月平均10時間以下とするよう努める。
- ② 課、室ごとの時間外勤務の状況を、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 総務課は、各課等ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 管理職は、事前命令、事後確認における勤務実績の内容や成果の報告及び確認を徹底する。

オ その他

通年的に時間外勤務が多い職員には、健康面における配慮を充実させるとともに、効率的かつ合理的に事務を遂行するよう指導し、管理職を筆頭に課内で連携体制を整えさせる。

**以上の取組を通じて、職員の1年間の時間外勤務時間の縮減に努めていきます。**

## 6. 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 課長会議等の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を行う。
- ② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進させる。
- ③ 総務課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、注意喚起を行う。
- ④ 各課等において、休暇計画表等を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互に応援できる態勢を整える。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日、金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇と合わせて年次休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議や行事を自粛する。
- ④ 子どもの予防接種や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 家庭生活の充実を図るための年次休暇の取得促進を図る。

**以上の取組を通じて、職員の年次休暇の取得日数を増やしていきます。**

#### ウ 子どもの看護休暇取得の促進

子どもの看護休暇等の制度の周知を図るとともに、取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成していく。

### 7. 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

- ア 家庭よりも職場や仕事を優先するという環境、考えや、固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- イ 各年齢層に応じた意識啓発を行う。
- ウ 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。

#### ◇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

- ア 小さな子どもを連れた来庁者が多い町の施設において、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を計画的に行う。
- イ 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。
- ウ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な丁寧な対応で応接するな

ど、ソフト面での「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・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関し、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、職員が得意な分野を活かした指導を実施する。

### 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綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 全職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を積極的に行う。

### ウ 安心して子どもを育てられる安全な環境の整備

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する。

## 3. 子どもとふれあう機会の充実

職員の子どもや家族が希望した場合には、職場見学を実施する。