

1 特定事業主行動計画とは

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障の負担が増大し、これらは経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。

これらを踏まえまして、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、各地方公共団体には「地域行動計画」の策定を、事業主としての一定の企業には「一般事業主行動計画」の策定を、同じく事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられております。

国、地方公共団体、企業等が一体となって、「子育てと仕事の両立支援」、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」を柱に取組みを進めることとしております。

2 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、本計画を策定し、それを地域社会に公表・反映させることを目的とします。

計画期間は各特定事業主の実情に応じて設定できるものの、平成22年度から平成31年度の10年間のうち、おおむね5年間を一期とし、おおむね3年ごとに見直しを行います。

3 計画の視点

行動計画策定指針では、次の6項目を基本的な視点として、この視点に基づき行動計画を策定しております。

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 機関全体で取り組むという視点
- ③ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- ④ 取組の効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点
- ⑥ 地域における子育ての支援の視点

南木曾町職員の子育てに関する行動計画

(特定事業主行動計画)

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、南木曾町職員の子育てに関する事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定し、公表することとする。

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

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策（以下「支援対策」という。）を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会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、超過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父親の休暇取得の促進

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徹底を図る。

②配偶者の出産休暇取得の促進に努める。

(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署に通知・配布し、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。

③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。

④研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

課長会議等の場において、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。

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、休業期間中の情報提供等を行う。

②復職時に必要と思われる研修等を実施する。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

○ 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を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

②定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課（総務課）が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①部署ごとの超過勤務の状況を、人事担当課（総務課）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アリングを行った上で、注意喚起を行う。

②人事担当課（総務課）は、各部署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幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

③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。

◎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、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

②課長会議等の場において、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。

③管理者に対して、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る。

④人事担当課（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。

⑤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。

⑥休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

①月・金と休日を組み合わせて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」等を検討し、年次休暇取得促進を図る。

- ② 子供の予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
 - ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
 - ④ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。
 - ⑤ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
 - ⑥ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇取得促進を図る。
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇取得率を向上させる。

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

○ 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。

(6) 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 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。
- ② 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等の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

○ 子どもの接し方や子育てのあり方及び子どもの体験活動等を支援する。

イ 子どもの活動の場の提供

○ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 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公用車の運転手に対し、交通安全講習会を実施する。
- (3) 子どもとふれあう機会の充実
職員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。
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。