

次世代育成支援

## 大間町特定事業主行動計画

- 大 間 町 長
- 大 間 町 議 会 議 長
- 大間町選挙管理委員会委員長
- 大 間 町 監 査 委 員
- 大間町農業委員会会長
- 大間町教育委員会委員長

平成28年3月

大 間 町

# I 総論

## 1 目的

平成 15 年 7 月に我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次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に整備に社会全体で取り組むことを目的として、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が制定された。

同法では、国や地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、一事業主としての立場から、自らの職員の子どものための健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するようにもとめている。

本町においては、平成 17 年度から平成 22 年度までを計画期間とする「大間町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援等のため様々な取り組みを行ってきたが、平成 22 年度以降は継続扱いの状況にある。

このような中、国においては次世代育成支援対策の推進及び強化を図るため、平成 26 年 4 月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 28 号）」を制定し、時限立法である次世代育成対策推進法の有効期間が 10 年間延長され、「行動計画策定指針」についても同年 11 月に改定されたところである。

本計画は、改定後の行動計画指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、「大間町子ども・子育て支援事業計画（平成 27 年度策定）」と調和をとり、職員の仕事と子育ての両立支援を図り、職員のニーズに即した勤務環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため策定するものである。

### （参考）

行動計画策定指針における基本視点【次世代育成支援対策推進法】

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進
- ② 職員の仕事と子育ての両立の推進
- ③ 機関全体で取り組む
- ④ 機関の実情を踏まえた取り組みの推進
- ⑤ 取り組みの効果
- ⑥ 社会全体による支援
- ⑦ 地域における子育ての視点

## 2 計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とする。

## 3 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務課が中心となり各機関が共通の認識の上で取り組むための体制を整える。
- (2) 本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知する。
- (3) 本行動計画に定めた目標の達成に向けて機関全体で取り組み、策定又は変更した行動計画に

については適切な方法で職員に周知し、資料の配布や研修の実施等により意識啓発を行う。

- (4) 本行動計画の実施状況については、年度ごとに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 対象職員

本計画は、全て（臨時的任用職員を除く）の本町職員を対象とする。なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所等により各々違いがあるが、各任命権者及び所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取組みの推進に努めるものとする。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関する取組み

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員の母性保護、母性健康管理および仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業等、各種制度の周知徹底を図る。また、出産費用の給付等経済的な支援措置についても併せて周知する。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図る。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 父親となる職員が、配偶者の産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間・産後8週間のうち5日間）の休暇を取得できるように、職場環境の整備を図る。
- ② 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得を促進し、これらの休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境の整備を図る。

**男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率の目標値を、平成32年度に30%とする。**

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 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る。
  - イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
  - ウ) 研修等において、育児休業精度等の説明を行う。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア) 育児休業等の取得の申し出があった場合、所属長はその都度業務分担の見直しを行い、応援体制を整備する。

イ) 担当部署から適宜、育児休業等の制度の趣旨を周知し、全ての職員の意識改革を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付を行う。

④ 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。

⑤ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り降る。

**育児休業等の取得率の目標値を、平成32年度に  
男性 10%、女性 100%とする。**

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取り組みを進める。

① 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

② ノー残業デー（一斉定時退庁日）等の実施

ア) 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

イ) 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

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

③ 事務の簡素合理化の推進

ア) 効率的な事務の遂行を図るよう、管理職員は各職員に対し指導を徹底するとともに、率先して事務の簡素化に配慮する。

イ) 新たな事務事業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、併せて既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止することを徹底する。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア) 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る等業務の見直しを進めず。

イ) 各職場の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努める。

ウ) 超過勤務の多い職場については、人事担当課で所属長からヒヤリングを行い、超過勤務

縮減に向けた意識啓発を図る。

エ) 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

オ) 定時退庁に努める。

**各職員の1年間の超過勤務時間数について、  
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

現在、子育てしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進める等、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。

- ① 育児時間や子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、100%取得できる職場の雰囲気の醸成を図る。
- ② 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る。
- ③ 年次休暇の取得率が低い部署の管理職からヒヤリングを行い、意識啓発に努める。
- ④ 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ⑤ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得及び家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑥ 年1回、夏季休暇や年次休暇等を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図る。

**職員の1人当たりの平均年次休暇取得日数の  
目標値を平成32年度に15日とする。**

#### (6) 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果的な業務運営や良好な職場づくりに向けてと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う。

## 2 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

- (1) 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。
- (2) ハラスメント防止のための啓発、研修等を行う。
- (3) 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等の実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大及び管理職員への登用を推進する。

### 3 その他の次世代育成支援対策に関する取組み

#### (1) 子育てバリアフリー

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のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

#### (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

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、各種学習会等の講師やボランティアリーダー等として職員が積極的に参加できるよう配慮する。

##### ② 子どもを交通安全から守る活動の実施や支援

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、地域の交通安全活動や自主防犯活動等に職員が積極的に参加できるよう配慮する。

#### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみではなく、子どもを含めた家族が触れ合う機会となるよう配慮する。