

# 大野町特定事業主世代育成支援行動計画

平成 27 年 4 月

大 野 町 長

大 野 町 議 会 議 長

大 野 町 選 挙 管 理 委 員 長

大 野 町 農 業 委 員 会 長

大 野 町 教 育 長

# 大野町特定事業主次世代育成支援行動計画

## I 総論

### 1 目的

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に向けて、国、地方公共団体、事業主等が社会を挙げて取り組むことが求められています。

この法律では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、特定事業主行動計画を策定することとなっています。

これに基づき大野町では、平成17年3月、職員を対象に、平成17年4月からの5年間を計画期間とする「大野町特定事業主行動計画」を策定しました。

また平成22年には5年間の取り組み状況、職員を対象に行ったアンケート調査結果等を内容に反映させ、見直しを行いました。

今回、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備の充実を図るため、十年間延長するとともに一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとの指針のもと、「大野町特定事業主次世代育成支援行動計画」の見直しを行い策定するものです。

### 2 計画期間

平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間

### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務部総務課の担当を中心とした推進体制を強化する。
- ② 次世代育成支援対策に関して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・情報提供等を適切に実施するための担当を明確にする。
- ④ 啓発資料の配布、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、年度ごとに把握点検し、その結果や職員のニーズを踏まえて、一定期間を区切って対策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の取得の促進

- 子どもの出生時における父親の特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(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課に通知・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。
- 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

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署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、総務課長から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

- 復職時におけるOJT研修等を実施する。
- 女性職員等に対する、適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行う。

エ 育児休業に伴う日々雇用制度の活用

- 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、日々雇用制度の活用による適切な代替要員の確保に努める。

オ 子育て中の職員に対する早出遅出勤務制度の活用

- ① 総務課長は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が、仕事と育児の両立を図りつつ、職務に専念できるよう早出遅出勤務の制度について職員に周知する。
- ② 職場の管理職は、子育て中の職員から早出遅出勤務について請求があった場合、職員が安心して措置が受けられるよう、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(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 定時退庁日を設定し、館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、幹部職員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部署を総務課長が把握し、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

- ① 各職員は各自がスケジュール管理を行い、業務処理を計画的に行い、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新規事業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し、併せて既存の類似事業等を精査確認のうえ実施する。
- ③ 庁内会議・打合せ等については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 課ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、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 総務課は、課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するとともに、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ③ コスト意識を持つことや超過勤務縮減の取り組みの重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

◎ 以上のような取り組みを通じて、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 課長会議等の場において、総務課長から、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。
- ② 管理者に対して、部下の計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- 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 安心して職員が年次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 子どもの看護を行うための特別休暇等の制度の周知徹底を図り、その取得を希望する職員に対して、完全に取得できる職場環境づくりを行う。

### 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」の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日等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 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。
- ⑤ 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の取得促進を図る。
- ⑥ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式行事や会議の自粛を行う。

◎ 以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を**把握し取得率の低い部署については、指導など必要な取組を行う。**

## (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り組み

- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境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。
- ② 職員研修等の機会を通じて、セクシュアルハラスメント防止や固定的な

性別役割分担意識の是正のための意識啓発を行う。

- ③ 「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。

#### (7) 母子家庭の母等の雇い入れの促進等

- 母子家庭の母等の公共的施設における雇い入れの促進等を図る。

## 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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、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。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、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、できる範囲で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、職員が積極的に参加し、専門分野を活かした指導の機会があれば実施する。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 職員に対し、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修の積極的な受講を促す。

#### 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する。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学体験を支援する。
- ② 子どもを含めた家族が参加できるようなレクリエーション活動の実施に努める。

(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等に関する講座・講演会の情報提供を行い、積極的参加を促す。