

次世代育成支援対策推進法による

立科町特定事業主行動計画

*** 第3次 ***

職員子育て応援プラン

子育てしやすい職場を、職員みんなで作っていきましょう

平成27年4月1日

I はじめに

少子化が急速に進行するなか、国及び地方公共団体の特定事業主は次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会環境の整備に取り組むことを責務とする「次世代育成支援対策推進法」(平成15年7月16日法律第120号)が、平成27年3月までの時限立法として制定されました。これにより地方公共団体は特定事業主としての「行動計画」の策定が求められ、立科町では平成18年4月に「立科町特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育て支援を計画的に行ってきました。

この度、次世代育成支援対策推進法が平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、前回の第2次計画を検証し、事業主として職員のニーズに即した子育て応援をすると共に、職員一人ひとりが自身に関わる行動とし、職場のよりよい環境づくりに取り組んでいくために第3次計画を策定しました。

行政に対する多様化するニーズのなかで、仕事と子育てを両立できる職場環境を整え、職員が全力で職務遂行できるように、行動計画を推進していきます。

立 科 町 長

II 総論

1 計画期間について

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。

2 計画の推進体制について

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、次世代育成支援法の下、立科町次世代育成支援対策推進行動計画及び関係各課等との連携を図ります。
- (2) 次世代育成支援対策に関し、管理職員及び職員に対する研修並びに情報の提供を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知します。
- (4) 計画の実施状況については、年度ごとに実態を把握するとともに職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。
- (5) 行動計画推進にあたり、職員からの相談窓口を総務課庶務係に設置する。

III 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1)妊娠中及び出産後における配慮について

- 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継続的に周知を図ります。
- ②出産及び出産費用に関する制度の周知を図り、特に経済的な不安の解消に努めます。

③各課等においては、妊娠中及び出産後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いましょう。

④各課等においては、妊娠中の職員に対して本人の希望に応じ、超過勤務を命じないように配慮しましょう。

(2)子どもの出生時における父親の休暇の取得促進について

各課等においては、父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇を取得できるようにしましょう。

- ・目標 配偶者の出産（特別休暇） 2日間の取得
育児参加休暇（特別休暇） 5日間の取得

(3)育児休業を取得しやすい環境の整備について

①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を図ります。

②育児休業の取得手続きや経済的な支援制度等について情報提供を図ります。

③妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度及び取得手続きについて説明を行います。

④育児休業の取得の申し出があった場合、各課等において、業務分担の見直しを行いましょう。

⑤各課等においては、育児休業等の制度の趣旨を理解し、取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めましょう。

⑥各課等においては、休業期間中の通信等の送付、連絡事項のやり取りなどによって職場の情報提供を行い、休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう配慮しましょう。

⑦各課等においては、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、復帰時の業務状況について情報提供を行うなど配慮しましょう。また、職場復帰した職員が速やかに業務に慣れるよう、必要に応じて職場でサポートするよう努めましょう。

⑧育児休業中に職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用職員の活用等による適切な代替要員の確保を図ります。

- ・目標 育児休業取得率 女性 100% 希望する男性 100%

☆第2次計画期間の育児休業取得状況（各年度新規取得者の状況）

| 区 分 | | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | 平成 24 年度 | 平成 25 年度 | 平成 26 年度 |
|-----|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 男性 | 取 得 率 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 女性 | 対 象 者 数 | 3 名 | 1 名 | 4 人 | 0 名 | 0 名 |
| | 育児休業取得者 | 3 名 | 1 名 | 4 人 | 0 名 | 0 名 |
| | 取 得 率 | 100% | 100% | 100% | — | — |

2 超過勤務の縮減について

(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を制限する制度について周知を図ります。

(2)超過勤務を縮減するための事務合理化と意識改革について

①職員一人ひとりが業務の効率的な遂行及び超過勤務を縮減するように心がけましょう。

②新たな事業等を実施する場合、目的、効果、必要性等を十分検討し、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止しましょう。

③職員間における会議及び打ち合わせについては、庁内 LAN（電子メール・回覧板等）を有効活用しましょう。

④各課等の長は、超過勤務過多の職員に対しては、健康管理に特に気を配り、場合によっては事務分担の見直しを行うよう努めましょう。

⑤毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月19日を「育児（19いくじ）の日」とし、掲示板等で周知するので、各課等の長は声掛けなどにより定時退庁を促しましょう。

・目標 人事院指針に定める上限目安年間360時間を超えた勤務はさせない。

3 休暇の取得の促進について

(1)各課等においては、職員の計画的な年次休暇の取得を促進しましょう。また、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えましょう。

(2)各課等においては、次に掲げる行事等の際には休暇の取得促進を図りましょう。

①子どもの長期休暇（春休み・夏休み 等）

②子どもの入学式、卒業式、授業参観日、運動会などの学校行事やPTA活動

③保育園などの行事や保護者会活動

④家族の記念日

⑤子どもの予防接種実施日・健康診査実施日

⑥国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇

⑦家族の看護

・目標 職員1人当たりの年次休暇の取得を、11日以上

（地方公務員の平均である11日を超える取得の実現）

☆第2次計画期間の年次休暇等取得状況（各年とも繰越日数を含んだ数値）

| 年次休暇 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 消 化 率 | 15.0% | 11.7% | 13.4% | 11.7% | 12.1% |
| 1人当たり平均取得日数 | 5.4日 | 4.1日 | 4.8日 | 4.2日 | 4.4日 |

IV その他の次世代育成支援対策に関する事項について

1 子育てバリアフリーの促進

- (1)各課等においては、施設利用者等の実情を勘案して、改築等の際には、ベビーベッド、授乳室の設置などに配慮しましょう。
- (2)各職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、子どもにも配慮した親切な応接対応を心がけるなど、ソフト面でのバリアフリーの取り組みに配慮しましょう。
- (3)各課等においては、行事、講演会等に子どもを連れて参加ができるように託児室等の設置に配慮しましょう。

2 子ども・子育てに関する社会貢献活動について

- (1)各職員は、地域社会の構成員として、子どもの健全育成、子育て支援に関する地域活動等に積極的に参加するよう努めましょう。また、各課等においては、これらの活動に参加できる職場の雰囲気づくりに努めましょう。
- (2)各課等においては、安全で安心して子どもを育てられる環境整備の一環として、地域等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援しましょう。
- (3)子どもを交通事故から守る活動の実施や支援として次のことを行います。
 - ①交通事故防止について、職員への呼びかけ、交通安全講習会等の実施
 - ②通学路における交通安全街頭指導の協力
- (4)日頃から、子どもとふれあう機会を充実させるために、各課等においては子どもを対象とした職場見学を積極的に受け入れましょう。

V おわりに

この計画の策定・実施にあたっては、事業主はもとより職員一人ひとりが少子化の流れを自分自身の問題として捉え、職場全体で支えあい、協力していくことが重要です。仕事と家庭及び子育ての両立が円滑に図られる職場の環境づくりを目指しましょう。