

次世代育成支援特定事業主行動計画

平成27年11月24日策定

五 戸 町 長
五 戸 町 議 会 議 長
五 戸 町 教 育 委 員 会
五 戸 町 農 業 委 員 会
五 戸 町 選 挙 管 理 委 員 会
五 戸 町 代 表 監 査 委 員
五 戸 町 病 院 事 業 管 理 者

目 次

第1章 総論	1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1～2
(1) 対象職員	
(2) 計画の推進にあたって主体となる職員	
(3) 行動計画策定会議	
(4) 任命権者の役割	
(5) 所属長の役割	
第2章 具体的な取り組み事項	2
1 職員の勤務環境に関する事項	3～6
(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発	
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	
(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進	
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
(5) 時間外勤務の縮減	
(6) 女性職員を対象とした取り組み	
(7) 休暇の取得の促進	
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	6～7
(1) 子育てバリアフリー	
(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動	
(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	

第1章 総論

1 目的

わが国における急激な少子化の進行に対応して、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されていく環境の整備を図ることの大切さ、必要性を職員一人ひとりが理解し、他人ごとではなく自分自身のこととして捉え、お互いに助け合うという意識を持つことが重要です。

この計画は、町が「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、特定事業主としての立場として、全職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、職員一人ひとりが「ワークライフ・バランス（仕事と生活の調和）及び仕事と子育ての両立」を図ることができるような環境を整え、各職場において全ての職員が、いきいきと働き続けられるよう次世代育成支援への取組を進めることを目的とし、全庁を挙げて支援するため策定するものです。

※本計画の定義として、「子ども」は0歳から18歳までの子どもとします。

2 計画期間

平成27年12月1日から平成32年3月31日までとする。

3 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、各任命権者において計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）・実行（Do）・評価（Check）・改善（Action）のサイクルを確立します。

(1) 対象職員

全職員（連名で策定した任命権者に任命された職員）とします。また、育児休業、超過勤務時間及び休暇の目標等については、一般職の常勤職員を対象とします。

(2) 計画の推進にあたって主体となる職員

- ・ 総務課等（人事管理、勤務条件などを担当する部署）
- ・ 所属長
- ・ 子育て中の職員（育児休業中又は育児を行っている（行う予定の）職員）
- ・ 周囲の職員（子育て中の職員の所属する課等の職員）

- ・ 全職員

(3) 行動計画策定会議

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務課、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会教育課、総合病院管理班の職員を構成員とした行動計画策定会議を設置します。

また、行動計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があったときは、必要に応じ会議を開催し計画を見直します。

(4) 任命権者の役割

各任命権者は、計画の実施状況を年度毎に点検し、その結果や職員ニーズを踏まえ、行動計画の見直しを指示します。

(5) 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役職です。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努め、また職員への細やかな目配り、制度の積極的な利用の働き掛けを心がけるものとします。

第2章 具体的な取組事項

育児休業や休暇等の制度が年々整備されてきている中、その制度を安心して利用することができる職場環境づくりが求められます。

しかし、厳しい財政状況の下、限られた人員で業務に対応していかなければならないという現状もあり、「仕事と子育ての両立」は、子育てをしている職員にとっても、それを支援する職場にとっても、簡単なことではありません。

そのような中、取組を推進していくためには、「男性は仕事、家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識や、「家庭よりも仕事優先」という考え方を変えること、また、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育っていけるよう、お互いに助け合うという意識を、職員一人ひとりが持つことが最も重要です。

そこで、計画期間中は、職員の意識向上を中心に、育児休業を取得する職員とその所属する職場に対する支援や、子育てのための時間を確保できる職場環境づくりなどに取り組みます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

- ① 次世代育成支援対策や仕事と子育ての両立支援のための情報提供を行います。
- ② 職場内研修や管理職を対象とした研修を開催し、「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行います。特に管理職が各種制度について正しい知識を持ち、所属職員に対し制度を積極的に利用するよう働きかけができるようにします。

(2) 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、周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととします。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努めます。

(4) 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の周知
 - ア 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について周知を図ります。
 - イ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、各所属における負担を軽減するため、職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴う、臨時的任用職員の任用にあたっては、各所属と人事管理担当課との連携をより強化するとともに、必要に応じ業務の引継ぎを行えるようにするなど、臨時的任用職員の有効な活用を図ります。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、定期的に広報や職場や業務に関する情報等の送付を行います。また、復職時において徐々に業務感覚を取り戻せるよう業務分担の調整、その他必要な支援を行います。

※ 以上のような取組を通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としても全庁を挙げてサポートしていくことで、女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員の配偶者出産休暇取得率を80%以上（平成26年度取得実績66.7%）になるよう目指します。

また、男性職員の育児休業取得率10%（平成26年度取得実績0%）に向けて、一層取得の推進を図ります。（目標達成年度：平成32年度）

《参考》平成27年3月20日に閣議決定された「少子化社会対策大綱」で示された男女の働き方改革（ワークライフバランス）の数値目標は、男性の配偶者出産休暇取得率を80%、男性の育児休業取得率を13%としています。

(5) 時間外勤務の縮減

① 妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。

② 事務の簡素化、合理化の推進

ア OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しに努めます。

イ 新規事業等を実施する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討し、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。

ウ 会議や打合せ等の合理化を図るとともに、庁内LAN等の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。

イ 各所属長は、「時間外勤務命令」に対する認識を正しく持ち、時間外勤務の必要性について、よく検討したうえで判断するとともに、時間外勤務を減らす工夫も所属長の責任であることを強く認識し、職員の業務量、進み具合につい

て常に把握しながら、業務の効率化を積極的に進めます。

ウ 総務課長（人事管理、勤務条件などを担当する部署の長）は、各課（局・室）等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、所属長に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

エ 総務課長は、時間外勤務の多い職員の所属長からヒアリングを行った上で、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。

④ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

毎月21日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）と定め、庁内LAN等により周知を行い、管理職自らが率先して退庁するよう心がけるとともに、部下職員には、時間外勤務や会議を原則的に行わないように徹底します。

※ 以上のような取組を通じて、仕事と家庭の両立が図られるよう、各職員の時間外勤務時間数について、目安とする制限時間（月30時間、年間360時間以内）の達成に努めます。

《参考》平成21年2月27日付けの人事院の指針では、年間360時間を超過勤務の上限の目安時間としている。

(6) 女性職員を対象とした取り組み

管理職に必要なマネジメント能力等付与のための研修等へ女性職員の参加を促し、女性のキャリア形成を支援します。

(7) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 課長会議の場等において、定期的に年次休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行います。

イ 子どもの学校行事や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等、家族とのふれあいのための年次休暇が取得できるよう環境整備に努めます。

ウ 所属長は、各部署における業務計画を策定、周知し、また事務処理において相互応援体制を整備することにより、職員の年次休暇の取得促進に努めるとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。

エ 職員の勤続年数の節目の年（10年毎）に、年次休暇を活用した5日間のメモリアル休暇の普及、取得を促進します。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- イ ゴールデンウィーク、週休日・祝日及び夏季休暇と連続した年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得しやすい環境を整備します。
- ウ 年1回、年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の普及、取得を図ります。
- エ ゴールデンウィークやお盆の期間における公式会議を自粛します。

※ 以上のような取り組みを通じて、年間20日間の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得日数割合について、平成32年を目途に60.0%（平均12.0日）に増加させることを目標にします。

《参考》平成26年取得実績47.5%（平均取得日数約9.5日）

③ 子どもの看護休暇の取得の促進

小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから、看護休暇制度について職員に周知するとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

① 家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。

② 男女共同参画の推進

男女共同参画担当課との連携を密にし、研修等を通じ職員の意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努めます。

③ 相談窓口等の整備

業務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に対応できる窓口や体制づくりに配慮します。また、職場におけるハラスメント防止のための研修会等を開催し、意識の啓発を図ります。

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 外部からの来客の多い施設等においては、乳幼児を連れた人が安心して利用で

きる設備の設置等、ハード面でのバリアフリーについて検討します。

- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるような親切、丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての研修や綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図ります。
- ② 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します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子どもを健やかに育てていく基本となるのは、両親や家族であることを再認識するとともに、職員に対し家庭教育に関する講座、講演会等の情報の提供を行い、家庭における育児力・教育力向上に取り組めます。