

次世代育成支援対策推進に係る
第2次飯豊町特定事業主行動計画
(前期：平成28年度～平成32年度)

～職場全体で創る子育て環境向上計画～

平成28年3月 飯 豊 町

第1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律では、次世代育成支援対策の取組の 1 つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされています。

本町においても平成 17 年、職員を対象に「飯豊町特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年度から 10 年間にわたり計画を推進してきたところです。

しかしながら、依然として、少子化の流れが変わり子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があります。このため、法の有効期限が 10 年間延長され、対策の推進・強化が図られることとなりました。

よって、本町においても、職員の育児や、仕事と家庭の両立及び働き方の見直しによる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等を推進するために、平成 28 年度から始まる「第 2 次飯豊町特定事業主行動計画（前期計画）」（以下「本計画」という。）を策定し、実施することとしました。

平成 28 年 3 月

飯豊町長
飯豊町議会議長
飯豊町教育委員会
飯豊町農業委員会
飯豊町監査委員
飯豊町水道事業管理者

第2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法でしたが、平成 26 年の法改正により平成 36 年度までの 10 年間延長されました。

本町では、平成 28 年度からの 10 年を「第2次飯豊町特定事業主行動計画期間」として設定し、平成 32 年度までの5年間を前期の計画期間とします。

第3 計画の推進にあたって

この計画は、本町の職員を対象としています。本来、町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、本町の実情に合わせ連名で計画を策定しました。

本計画を効果的に推進するとともに、見直しの必要に応じて機動的に対応するため、各課等の管理職で構成する特定事業主行動計画推進会議の機能を管理職会議に付与し、取り組みを進めます。

第4 計画の周知

本計画については、全ての職員が知りうるように庁内掲示板や共有フォルダへの掲載など、適切な方法により周知するとともに、対策に関する職員研修の実施や情報提供等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。また、実施状況や到達状況についても、年度ごとに調査し、その結果を職員に周知します。

第5 計画の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

第6 具体的な内容

1. 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている、健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認や、産前・産後休暇などの特別休暇等の制度について周知します。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課等において業務分担の見直しを行います。

ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の申出により、時間外勤務を命じないよう周知をします。

エ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

目標：配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

80%以上

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供、能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、当該職員の業務を処理することが難しいときは、代替要員の確保を図ります。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

①女性職員を対象とした取組

(ア) 育児休業を取得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に取り組みます。

(イ) 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支

援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備に取り組みます。

②管理職等を対象とした取組

- (ア) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。
- (イ) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用に取り組みます。
- (ウ) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組みます。

目標：育児休業の取得率 男性5% 女性100%

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学前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の周知

小学校修学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

イ 定時退庁（ノー残業デー）の実施

定時退庁日（毎月第2・第4水曜日）を引き続き設定し、電子メール等により注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の勧奨や率先垂範を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

目標：職員の1年間の時間外勤務時間数 上限360時間の達成

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各課の実情に応じ、職場の業務予定を職員間で早期周知を図る等、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィークやシルバーウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を推進します。

目標：年次有給休暇の平均年間取得日数 10日以上

(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

職場優先の環境や性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行、その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 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、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

エ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職場のレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。