

吉見町次世代育成支援 特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度)



平成27年3月

吉見町

I 総論

1 計画の目的

急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組む一方で、事業主として職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たさなければなりません。

本町においても、職員を雇用する事業主（特定事業主）として、職員自ら子どもたちの健やかな育成ができるよう、吉見町特定事業主行動計画（※1）を策定し取り組んでまいりました。

平成26年4月、次世代法の改正が行われ、法律の有効期限（※2）が10年間延長されました。

また、同年11月に、改正次世代法に基づく行動計画策定指針が示されたことを受け、地方公共団体及び事業主（特定事業主を含む。）は、子どもが健やかに生まれ育成される環境を改善し、充実させるための更なる取組を推進していくこととなりました。

本計画は、次世代法の改正及び行動計画策定指針を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、引き続き職場全体で支援していくことを目的に策定しております。

※1 計画期間 前期計画：平成18年4月1日から平成22年3月31日

後期計画：平成22年4月1日から平成26年3月31日

※2 法律の有効期限 平成17年4月から平成27年3月までの10年間

2 計画期間

この計画の期間は、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。

3 計画推進の基本的視点

この計画では、行動計画策定指針に掲げられた次の7つの基本視点に基づき、推進していくものとします。

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

4 特定事業主行動計画に基づく措置の実施に係る手続

(1) 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施を実効あるものとするため、管理職員等に対し、その趣旨を徹底する必要があるとともに、子育てを行う職員を含め全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要であります。

このため、次世代育成支援対策の推進体制の整備を図り、その方策として次の

ような措置を講じる必要があります。

- ① 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施し、行動計画の周知徹底を図ります。
- ② 仕事と子育ての両立等の相談・情報提供を行う窓口は、総務課とします。
- ③ この計画の実施状況について、進捗状況や職員ニーズ等の把握を行い、その結果を踏まえ、計画の見直し等を図ります。

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員ニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためにアンケート調査や意見聴取等を行い、職員ニーズの計画への反映に配慮します。

(3) 計画の公表

特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、ホームページへ掲載するなど、計画を公表します。

(4) 計画への周知

特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、機関全体で推進していくものという意識を浸透させるため、グループウェア等により周知します。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させます。

また、行動計画に基づく前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページ等に掲載し公表します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(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特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。

イ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。

ウ 妊娠中及び出産後の職員に対して、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないものとします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

ア 子どもの出生時における父親の特別休暇、育児休業等について周知徹底します。

イ 所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

ア 男性職員に対して、育児休業等の取得を促進するための措置及び周知を図ります。

イ 育児休業、育児短時間勤務、部分休業等に関する制度について、職員に周知を図ります。

ウ 育児休業、育児短時間勤務、部分休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、職場状況等に関して定期的に情報提供をするとともに、本人からの申出等必要に応じて研修を実施し、円滑な復帰を支援します。

オ 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、臨時職員等による適切な代替要員の確保を図ります。

カ 女性職員への多様な職務機会の付与、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用により、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を実施します。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組が必要であることから、次に掲げる措置を実施します。

ア 小学校就学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、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 定時退庁日について、グループウェア等により注意喚起を図るとともに、管理職員は定時に退庁するなど、率先して模範を示します。

ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

エ 事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、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。

オ 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がないよう意識啓発等の取組を行います。

(5) 休暇取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

- ア 職員の計画的な年次休暇取得を促進するため、所属所においては、管理職員は職場の業務予定等職員への早期周知を図り、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、総務課においては、職員の年次休暇の取得状況を把握するものとします。
- イ 大型連休期間、夏季休暇期間等における連続休暇、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇取得等により、連続休暇の取得を促進します。
- ウ 子どもの看護のための特別休暇について、職員への周知を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(6) 人事異動における配慮

子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(7) 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

職場優先の環境や固定的な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、管理職員を含めた職員全員を対象として、次に掲げる措置を実施します。

- ア セクシャルハラスメント防止について周知徹底を図ります。
- イ 性別役割分担の意識是正のため、研修等を通じ、男女共同参画に努めます。

(8) 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率的な業務運営や良好な職場環境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

ア 子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

イ 来客の多い庁舎において、利用者の実情を勘案し、設備等の設置を行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について呼びかけます。

イ 職員に対し、交通安全講習会や専門機関による安全運転に関する研修会への参加について呼びかけます。

ウ 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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

地域や学校で開催される運動会等のレクリエーション活動や各種行事に際し、家

族と一緒に職員が参加できるよう配慮するとともに、子どもとのふれあいを支援します。