

# 香美町次世代育成支援特定事業主行動計画

平成28年3月

香美町町長、香美町議会議長、香美町教育委員会、香美町選挙管理委員会、香美町代表監査委員、香美町農業委員会及び香美町病院事業管理者

## I 目的

「次世代育成支援対策推進法」が施行され、国、地方公共団体、民間企業などが事業主体として「事業主行動計画」を定めてから10年が経過しました。

この法律は、年々少子化が進むわが国において、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、様々な主体が社会を挙げて取り組むことを定めたものです。

そして、香美町においてもこの目的が達成できるよう、平成19年度に特定事業主行動計画を策定し、平成21年度までの3年間を計画期間として取り組み、さらにその後、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間として、職業生活と家庭生活の両立支援の取組みを進めてきました。

しかしながら、法の有効期限を迎える現在において、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、このような取組みにより積上げられた諸施策を、今後さらに充実していくことが求められています。

今回、次世代育成支援対策推進法が改正により10年間延長されたことを踏まえ、引き続き職員の仕事と生活の調和及び仕事と子育ての両立ができるよう職場全体で支援していくため、「香美町特定事業主行動計画」を策定しました。

本行動計画には、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めていますが、大きな目標は行動計画の実践を通じて職員一人一人が次代を担う子供たちの誕生とその健やかな育成の必要性を理解し、職員相互が助け合っていく職場を作り上げるという意識を持つことです。

職員の皆さんが、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向けて行動し、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）及び仕事と子育ての両立を実現できるよう努めるものとします。

## Ⅱ 計画期間等について

### 1 計画期間

平成27年度から平成31年度までの期間

### 2 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、香美町安全衛生委員会（以下「委員会」という。）の協力を得て、継続的に計画の進捗状況を確認します。
- (2) 次世代育成支援対策に関する情報提供や、管理職、職員に対する研修・講習を実施します。
- (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、総務課を担当窓口として推進を図ります。
- (4) 本計画をグループウェア又は冊子等によりすべての職員に幅広く周知するとともに、資料の配布や研修会等の実施により、計画の内容を周知徹底します。

### 3 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。

各所属長は、この計画の目的及び内容を十分に認識し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努め、所属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、仕事と子育ての両立を図ることのできる職場環境、雰囲気の醸成に努めます。

## Ⅲ 具体的な内容

これまでの行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と、意識の啓発を徹底

します。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点及び子ども・子育て支援事業計画の基本理念を踏まえた見直しを行い、これまでの取り組みをさらに推進します。

## 1 職員の勤務環境に関する事項

### (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次の制度について周知徹底を図ります。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

エ 業務軽減等

オ 通勤緩和

② 共済組合による出産費用の給付等、経済的な支援措置について周知を図ります。

③ 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。

④ 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないこととします。

### (2) 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親子の時間を大切にし、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並びに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し、これら休暇等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。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を配布する等、制度の周知を図り、男性も育児休業等を取得できること、育児休業等の制度の趣旨、内容や休業期間中の手当金支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図ります。
  - ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて、説明を行います。
  - ③ 育児休業等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。
  - ④ 育児休業等取得の申し出があった場合、職員が安心して育児休業等に入れるよう、職場内の仕事の分担等の見直しを行い、必要に応じて、後任配置又は臨時職員等の採用により代替職員の確保に努めます。
  - ⑤ 育児休業中は職場の情報が途絶えるため、復帰に際しての障害とならないよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的な情報提供に努めます。
  - ⑥ 所属長は、職員が職場に復帰した際には、今後の仕事の進め方について等、仕事と育児の両立という視点から職員と話し合い、状況に応じた対応を行うよう努めます。
- (4) 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 業務の見直しやO A化の推進に努め、適正な人材配置により、職員にかかる仕事の負担を減らすよう努めます。
  - ③ 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の上実施し、あわせて、既存の行事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す。
  - ④ 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。
  - ⑤ 毎週水曜日及び金曜日はノー残業デーとし、職員への注意喚起を図ります。

- ⑥ 各所属長は、時間外勤務命令については、その緊急性や必要性等について十分検討の上行い、定時退庁しやすい職場環境を醸成します。
  - ⑦ 各所属長は、職員の勤務状況を把握することにより、勤務時間の管理を徹底します。
- (5) 休暇の取得の促進
- ① 各所属長は、計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の実情に応じ、4半期ごと等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。
  - ② 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します。
  - ③ 週休日、祝祭日についてやむを得ず勤務を命じた場合は、確実に代休を取得できる環境づくりに努めます。
  - ④ ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続休暇、職員及び家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。
  - ⑤ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。
  - ⑥ 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、取得を希望する職員が、取得しやすい雰囲気を醸成します。
- (6) 転勤についての配慮
- 人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。
- (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
- 職場優先の考え方を改め、能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。
- (8) 人事評価への反映
- 仕事と家庭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します。

## 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公共施設において、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適切に行います。
- ② 子どもを連れた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、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、職員を対象とした交通安全講習会等の研修を行います。
- 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) 子どもとふれあう機会の充実

職業体験（トライやるウィーク等）を積極的に受け入れるとともに、子どもとふれあう機会の一環として、子どもが親の働いているところを見ることができる「子どもの社会科見学」の実施を検討します。

### (5) 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、家庭における親世帯の育児力・教育力向上に取り組めます。