

十島村特定事業主行動計画

平成28年3月

I 総論

1 計画策定の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図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。

この法律において、国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標及び目標達成のために講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています（次世代育成支援対策推進法第19条。）

このようなことから、職員の育児や仕事と家庭の両立等を支援するために、「十島村特定事業主行動計画」を策定し、実施することとしました。

職員同士がお互いを思いやる気持ち、協力して働きやすい職場環境を作っていくことが、村民の皆様のニーズに応え得るものと考え、全職員を挙げてこの計画を推進することが重要と考えています。

2 計画期間及び実施時期

この計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年を前期とし、平成32年4月1日から平成37年3月31日までの5年を後期とし、各項目について実施します。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、村長、総務課長等を構成員とする「十島村特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置します。

本計画の推進に当たっては、各年度ごとに、特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

II 計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ア 保険指導・健康審査のために勤務しないことの承認
- イ 産前・産後休暇など

ウ 深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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とともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの特別休暇について周知します。

また、特別休暇を取得することについて、職場における理解を得やすくするため、休暇取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

なお、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業及び育児短時間勤務の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

ア 育児休業制度等の周知

男性職員についても育児休業等を取得できることや、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等の経済的な支援措置について周知します。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取組を促進します。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

ウ 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

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務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図ります。

また、育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育

児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

(4) 超過勤務の縮減

職員が子どもと接する時間等を増やせるように、超過勤務の縮減を促進します。超過勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや定時退庁日の設定、管理職員等の意識の徹底、巡回指導等に取り組んでいます。今後とも、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

イ ノー残業デーの徹底

ノー残業デー（毎週火・木曜日）を徹底するとともに管理職による定時退庁及び早期退庁の率先垂範を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化、調査・照会等の見直し、OA化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

エ 応援態勢等の措置

管理監督者は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、超過勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- ・管理職等に対する研修や各種会議等での勤務時間の適正管理についての指導
- ・管理職員による巡回指導

(5) 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

ア 年次有給休暇等の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への

早期周知を図り、年次有給休暇を取り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期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

ウ 看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子どもの看護を行うための特別休暇（看護休暇）について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

・目標：年次有給休暇の平均年間取得日数 15日

(6) 仕事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

仕事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

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取組みを推進します。

(1) 子育てバリアフリー

子ども連れの来庁者が想定される庁舎の新築や改築に当たっては、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トの設置等を適切に行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

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、スポーツや文化活動等、地域の子育て行事において職員の積極的な参加支援すること等に取り組みます。

イ 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する。

ウ 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子どもとふれあう機会を充実されるため、子どもが保護者の職場を見学できる機会を設定します。