

# 十島村特定事業主行動計画

平成22年4月1日

## 1 目的

平成15年7月の次世代育成支援対策推進法が成立した。我が国では、年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために設けられたものである。

本行動計画は、この次世代育成支援対策推進法に基づく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、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、本村職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものである。

## 2 計画期間

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年間の時限法であるが、この行動計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の後期分とする。

## 3 計画の推進体制

- (1) 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を充実する。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 計画期間中においては、各年度の実施状況について分析・評価を行い必要に応じて随時計画の見直しを行う。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては、必要に応じて、職員に対し、アンケート及びヒアリングを実施する。

## 4 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

イ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特

別休暇、超過勤務の制限等の各種制度について周知徹底を図る。

ロ 育児休業等の制度活用の際し、代替職員の確保など人事上の配慮を徹底する。

ハ 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る。

ニ 妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

ホ 妊娠中の職員に対する喫煙対策並びに職場の受動喫煙防止対策の徹底を図る。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

## ② 子どもの出生時における父親の休暇取得促進

イ 職員の妻が出産する場合の特別休暇制度（2日間）及び男性職員の育児参加のための特別休暇制度（5日間）の取得促進を図る。

ロ 子どもの出生時における父親の休暇の取得状況を把握し、連続休暇の取得促進の周知徹底を図る。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

## ③ 育児休業を取得しやすい環境の整備等

イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

○ 育児休業等に関する規程を各課に通知し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

○ 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

ロ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境雰囲気醸成

○ 育児休業等の取得申し出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う。

○ 課長会議の場において、必要に応じて育児休業等の制度の趣旨を

徹底し、職場の意識改革を行う。

○ 上記の取組みを通じて目標達成年度を平成22年度からとする。

ハ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○ 主管課長は、育児休業中の職員に対して、適宜、情報の提供を行うとともに、復帰1月前になったら、メール等により最近の業務状況を知らせる。

○ 育児休業中は、職場を長期に離れていることから、孤立を感じたりすることがないように、主管課長は、職員が職場に気軽に電話等しやすいような体制を作る。

○ 職場に復帰した職員に対し、主管課長等からの業務の説明や研修等を実施し、積極的な支援を行う。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

④ 超過勤務の縮減

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限をするように努める。

ロ 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。

ハ 休日（日曜日、土曜日、祝祭日及び年末年始）の勤務は、緊急性の高いものを除き、原則、不可措置を徹底する。

ニ 主管課長は、職員の超過勤務について、業務の必要性、緊急性等を十分に考慮し、真に必要な時間数を事前に判断するとともに、原則、20時を超える超過勤務は命じないものとする。

ホ 主管課長は、職員の業務の進捗状況を十分把握し、目安時間（人事院指針等で年間の上限の目安時間360時間）を基本に超過勤務の適正な管理を行う。

ヘ 主管課長は、所属職員の業務状況を把握し、業務の平準化に努めることとする。

ト 職員は、日頃の業務において、超過勤務を縮減するよう意識し、一

人一人が業務の効率的な遂行を心がけるものとする。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

## ⑤ 休暇取得の促進

### イ 年次休暇の取得の促進

○ 職員は年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るとともに、主管課長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

○ 主管課長は、率先して年次休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

### ロ 連続休暇等の取得の促進

○ 休日と金曜日（月曜日）を組み合わせた年次休暇を取得するハッピーフライデー（ハッピーマンデー）の促進を図る。

○ ゴールデンウィーク・シルバーウィークを利用した長期休暇の促進を図る。

○ 子どもの入学・卒業式、運動会、学芸会、予防接種、授業参観日等の学校行事やPTA活動に参加するための年次休暇の取得促進を図る。

○ 夏季特別休暇と年次休暇（夏季休暇）を組み合わせた取得促進を図る。

○ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用したメモリアル休暇の取得促進を図る。

○ 年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

○ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

○ 子どもの夏休み・春休み等の期間中に合わせた年次休暇の取得促進を図る。

- ゴールデンウィーク、お盆期間における公式会議の自粛を行う。
- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

ハ 子どもの看護を行う等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（年5日間。ただし小学校就学前の子が2人以上であれば年10日間）の認知度が十分でないことから、制度内容を周知する。
- 子どもの介護休暇を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。
- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

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

イ 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について情報提供や意識啓発を行う。

ハ こどもの面倒をみるのは母親の仕事だというような意識の是正を図る。

- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

(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

イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な応接対応等の取組みを推進する。

ロ 施設利用者等の実情を勘案して、ベビーベット等の設置に努める。

- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

イ 子どもの体験活動等の支援

- 子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するように努める。

- スポーツや文化活動等、地域の子育て行事において、職員が専門分野を活かした指導のために積極的に参加支援を行う。
- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。
  
- ロ 安全・安心な子育て環境の整備
  - 交通事故予防について網紀肅正通知による呼びかけを実施する。
  - 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活動等への職員の参加を支援する。
- ※ 上記の取組みを通じて、目標達成年度を平成22年度からとする。
  
- ハ 子どもとふれあう機会の充実
  - 職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合、子どもを含めた家族全員が参加するよう努める。
- ※ 上記の取組みを通じて目標達成年度を平成22年度からとする。

## 5 おわりに

この十島村特定事業主行動計画を実施することによって、職員が「職員みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待するものである。

平成22年4月1日決定

任命権者	十島村長
	十島村教育委員会
	十島村議会議長
	十島村代表監査委員
	十島村農業委員会
	十島村選挙管理委員会