

黒松内町職員の子育てを支援する行動計画

－特定事業主行動計画（第四期）－



黒 松 内 町
黒松内町教育委員会

黒松内町議会
黒松内町農業委員会

I 総 論

1 特定事業主行動計画とは

子育てを取り巻く環境は、核家族化の進行や共働き家庭の増加、都市化に伴う親族関係・近隣関係の希薄化等を背景に、家庭や地域の子育て機能の低下が指摘されている中で、急速に進む少子化に歯止めがかからず、さらに施策の実効性を高めるために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）が公布されました。

次世代支援法においては、各地方公共団体には「地域行動計画」の策定を、一定規模の事業所には「一般事業主行動計画」の策定を、同じく事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられております。

この行動計画は、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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成対策を計画的かつ着実に推進するため策定します。

次世代育成支援対策推進法の基本理念

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるよう配慮して行わなければならない。

※ 行動計画策定指針では、基本的な視点として次の7項目を掲げており、この視点に基づき行動計画を策定しています。

- (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

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

次世代支援法は、令和7年3月末までの10年間の時限法です。

また、本計画は5年間で1期とした4期目の計画であり、おおむね3年ごとに見直すこととします。

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、職場環境改善委員会において本行動計画の円滑な実施や点検、見直し等を行います。

また、職員に対して関連する情報の提供を積極的に行うとともに実施状況等についての公表を行います。

II 具体的な内容

3期にわたる行動計画を踏まえ、職員の子育て環境や社会情勢の変化に対応するため、第三期の行動計画を基本としつつ、目標や取り組み内容の見直しを行い、職場全体として仕事と子育ての両立について理解を深め、仕事と生活の調和のとれた職場づくりをさらに推進するものです。

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（平成17年度から実施中）

- 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特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③妊娠中の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。
- ④妊娠中の職員の超過勤務命令については、本人と十分に協議し、母性健康管理に配慮します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進（平成17年度から実施中）

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇（3日の範囲内の期間）、育児参加のための休暇（5日の範囲内の期間）の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等（平成17年度から実施中）

- ①育児休業等に関する資料を作成し、制度の周知と情報提供、女性職員だけではなく男性職員の取得についての情報提供も行い、職場における育児休業等を取得しやすい環境を整備するとともに、妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度の内容や手続についての説明を行います。
- ②育児休業の申し出があった場合には、業務分担の見直しを行い対応するとともに、業務遂行が困難な場合は代替要員の活用等について検討を行います。
- ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、希望する職員に対して、業務に関する情報提供・能力開発や、復職時における業務に関する研修等を行うよう努めます。
- ④育児休業を取得した職員が職務に復帰した場合の給料の調整を100分の100以下の換算率として、基本的には全ての期間を引き続き勤務した期間と見なし、育児休業の取得後の昇給面での不安要素の解消を図ります。

（平成21年度から実施中）

⑤配偶者の育児休業制限制度の廃止（平成23年度から実施中）

⑥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の活躍推進に向けて、次のような取組を実施する。

(ア) 女性職員を対象とした取組

- i 育児休業を取得する女性職員等に対する適切な研修機会の提供
- ii 女性職員の相談に乗り助言できる職場環境の形成
- iii 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

iv 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修機会の提供

(イ) 管理職等を対象とした取組

i 機関の長等による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の取組

ii 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与

iii 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

iv 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の取組

(4) 子どもの看護休暇について（平成23年度から実施中）

制度の周知を含め、希望する職員が取得しやすい環境となるよう努めます。

(5) 超過勤務の改善の促進（平成17年度から実施中）

①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を制限する制度の周知を図ります。（平成17年度から実施中）

②毎週金曜日に設定している定時退庁日を継続して実施するとともに、さらなる超過勤務の改善を図り、定時退庁日の実施徹底を図ります。

ただし、事業等により金曜日を定時退庁日とすることが困難な場合は、各課長の判断により変更し、出来る限り毎週1回は、定時退庁日を設けるよう努めます。（平成22年度から実施）

③グループ制の特性を活用し、業務の繁閑に応じて課内の調整を図り、業務の平準化に努めるとともに、幹部職員の超過勤務縮減に関する意識の徹底を図ります。（平成17年度から実施中）

④定例・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を図るとともに、業務の目的や効果、必要性等を検討し、事務の合理化を推進します。

⑤超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実します。

※こうした取組を通じ各職員の超過勤務時間数を最小限にとどめることとし、原則として労働基準法等に準じ町が定める年360時間かつ月45時間の上限を超えることがないように努めます。

(6) 日直業務への配慮（平成22年度から実施中）

3歳未満の子どものいる女性職員の日直業務を免除し、子育て中の職員への支援を図ります。

(7) 年次有給休暇の取得の促進（平成17年度から実施中）

- ①各部署において業務を計画的に処理するとともに、職場の意識を変えていきながら、目標を定めて職員の計画的な年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- ②職員が安心して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の整備に努めます。
- ③子どもの予防接種実施日や授業参観日などにおける年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

※こうした取組を通じて職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得率 50%以上の達成に努めます。(年次有給休暇の日数を年 20 日として算定)

(目標達成年度：令和 6 年度)

(8) 人事評価への反映 (平成 27 年度から実施中)

仕事と生活と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づくりに向けて取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うように努めます。

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 (平成 17 年度から実施中)

- ①公共施設において、子どもを連れての方が安心して施設を利用できるトイレやベビーベット等の設置をさらに充実をしていくよう努めます。(平成 27 年度から実施中)
- ②子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接対応に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 (平成 17 年度から実施中)

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

また、子どもが参加する学習活動において、職員が専門分野を活かした指導を行うこと等により学習活動の支援に努めます。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援 (平成 17 年度から実施中)

子どもを交通事故から守るため地域の交通安全運動への職員の積極的な参加を支援します。

職員へ交通安全に関する情報提供等を行い、交通事故防止の徹底を図ります。

(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備 (平成 17 年度から実施中)

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積極的な参加を支援します。

(5) 子どもとふれあう機会の充実（平成17年度から実施中）

子どもの社会性を育むために、働く親として職業について子どもと話し合う場を持つことの啓発に努めます。

また、職員のレクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるような事業内容について配慮に努めます。

(6) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育に関する講座や講演会等への職員の積極的な参加を支援し、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。