

# 特定事業主行動計画

(次世代支援対策)

平成 28 年 3 月

奈半利町長

奈半利町議会議長

奈半利町選挙管理委員会

奈半利町農業委員会

奈半利町教育委員会

はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、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、年々少子化が進んでいる我が国において、次世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、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。

奈半利町においてもこの目的が達成できるよう、行政機関としての立場から、地域における子どもと子育てをする家庭を支援すると同時に、一つの事業主の立場から、自らの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すべく、平成17年度から「次世代支援対策特定事業主行動計画」を策定し取り組みを行ってきました。

今般、次世代育成支援対策推進法の改正により10年間延長されたことを踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくため「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ども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）を実現できるよう努めるものとします。

## I 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として、職員の仕事と子育ての両立を図り、子どもたちの健やかな育成を支援するため、その具体的方策と目標等を定めたものです。

## II 計画の期間

平成28年3月1日から平成37年3月31日までの10年間とし、概ね5年を目途に、必要に応じて見直しを行う。

## III 計画の基本事項

### 1. 勤務環境の整備

職員に対する出産・育児制度等の周知  
妊産婦に対する健康等への配慮  
子育て職員の勤務環境の整備、異動等の配慮  
男性職員の子育て参加の促進  
時間外勤務の縮減  
休暇の取得促進

### 2. 子育てへの支援

子育てに関する地域活動への参加促進  
男女の固定的な役割分業の是正  
生活時間の確保

### 3. 来庁者のための環境整備

子育てバリアフリーの促進

#### IV 具体的な取組

##### 1. 勤務環境の整備

###### ① 職員へ出産・育児制度等の周知

内容	出産・育児に関する各種制度（特別休暇、共済制度等）の内容をまとめ、職員が制度の情報を得やすいようにする。
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総務課           <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員からの各種制度内容に関する相談に対応する。</li> <li>・情報提供のための文書を作成し、職員に情報提供をおこなう。</li> </ul> </li> <li>■ 所属長           <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当職員への情報の通知、各種制度の利用促進を促す。</li> </ul> </li> <li>■ 該当職員           <ul style="list-style-type: none"> <li>・父親・母親になるとわかったら人事上の配慮や諸制度の活用のためすみやかに所属長及び総務課へ申出。</li> </ul> </li> </ul>

###### ② 妊産婦に対する健康等への配慮

内容	妊産婦の健康や安全に配慮し業務分担を見直し、母体または胎児に悪影響を及ぼす業務があれば、業務の改善を行い、負担を軽減する
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総務課           <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当職員や該当課からの相談に対応する。</li> <li>・該当職員の保健指導等について、保健師等の意見を仰ぎ、適切な母性健康管理の推進に努める。</li> <li>・健康増進法に基づく受動喫煙防止対策に努める。</li> </ul> </li> <li>■ 所属長           <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務分担の見直しを行い、負担の軽減を図る。</li> <li>・該当職員の保健指導等について、必要に応じ総務課・保健師と協議する。</li> <li>・超過勤務制限に関する正しい知識を身につける。</li> </ul> </li> <li>■ 全職員           <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当職員の負担軽減及び職場内での協力体制づくりに努める。</li> <li>・喫煙マナーの遵守。</li> </ul> </li> </ul>

③ 子育て職員の勤務環境の整備、異動等の配慮

内容	<p>出産・育児に関する休暇等の取得者の業務について、必要に応じて業務分担を見直し、業務の軽減を図る。</p> <p>必要に応じ育児休暇中の代替要員の雇用を行う。</p> <p>育児休業取得者復職時は職場環境に慣れるまで、必要に応じて業務分担を見直し、業務の軽減を図る。</p> <p>子育て中の職員の配属先は、該当職員の状況に応じた勤務形態となるよう人事上の配慮に努める。</p>
推進体制	<p>■ 総務課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な雇用措置、人員の配置の変更等を行う。</li> <li>・該当職員、該当課からの相談に対応する。</li> <li>・異動の際、職員の希望を把握し、子育ての状況に応じた人事異動に努める。</li> </ul> <p>■ 所属長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務分担等の見直しが必要であれば行う。</li> <li>・育児休暇をとりやすい職場環境づくりに努める。</li> <li>・育児休業後、円滑に復職できるよう職場の協力体制づくりに努める。</li> </ul> <p>■ 全職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当職員の負担軽減、業務分担の協力体制づくりに努める。</li> </ul>

④ 男性職員の子育て参加の促進

内容	<p>男性職員の子育て参加の必要性を認識するよう、意識啓発を行う。</p> <p>子どもの行事（健康診断等）への男性職員の参加促進を行う。</p>
推進体制	<p>■ 総務課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの行事等に対応した男性の育児に関する休暇のあり方を、住民福祉課、教育委員会と連携を図りながら検討する。</li> <li>・該当職員への育児休暇等の制度の説明をおこなう。</li> </ul> <p>■ 所属長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性も育児休暇をとりやすい職場環境づくりに努める。</li> </ul> <p>■ 全職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育児参加に対する理解を深める。</li> <li>・「育児は母親がするもの」などの固定的な性別役割分担意識をなくし、積極的に育児に参加する。</li> </ul>

⑤ 時間外勤務の縮減

内 容	<p>超過勤務の縮減に努める。 適正な人事異動及び業務分担の見直しや、各業務について、可能な限り、複数の職員で共有する取組を行う。</p>
推 進 体 制	<p>■ 総務課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 超過勤務縮減への指導を各所属長に行う。</li> <li>・ 各課の勤務状況を把握し、適切な人事異動に努める。</li> <li>・ ノー残業デー等の取組を行う。</li> </ul> <p>■ 所属長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の勤務状況の把握。</li> <li>・ 自ら率先して定時退庁に努め、職員に早めに退庁するよう声かけを行う。</li> <li>・ 週休日に勤務する必要がある場合は振替制度を利用するよう職員へ指導する。</li> <li>・ 特定の職員に業務が集中している状況がある場合は、所属内で業務分担の柔軟な調整を行う。</li> </ul> <p>■ 全職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 残業をしないという意識を持つ。</li> <li>・ 事務の簡素化、効率化を図り、業務の合理化に努める。</li> </ul>

⑥ 休暇の取得促進

内 容	<p>計画的な年次休暇の取得促進に努める。 休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。</p>
推 進 体 制	<p>■ 総務課</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週休日、休日前後の会議の開催を控えるように指導する。</li> <li>・ 休暇を取得しやすい職場環境づくりを所属長に指導する。</li> <li>・ 育児に関する特別休暇の情報を職員に提供する。</li> </ul> <p>■ 所属長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員へ声かけ等を行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。</li> </ul> <p>■ 全職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画的に休暇を取得しやすいよう職場での協力体制づくりに努める。</li> </ul>

## 2. 子育てへの支援

### ① 子育てに関する地域活動への参加促進

内容	子ども・子育てに関する地域活動への職員の積極的な参加を促す。
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総務課、行事担当課               <ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども・子育てに関する地域活動や行事の情報を該当職員に提供する。</li> </ul> </li> <li>■ 所属長               <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動・行事への参加を職員に促す。</li> </ul> </li> <li>■ 全職員               <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動等に積極的に参加し、社会貢献に努める。</li> </ul> </li> </ul>

### ② 男女の固定的な役割分業の是正

内容	男女共同参画の意識啓発を行う。
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総務課               <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に対する研修の推進に努める。</li> </ul> </li> <li>■ 全職員               <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に対する理解を深める。</li> <li>・性別役割分担意識をなくす。</li> </ul> </li> </ul>

### ③ 生活時間の確保

内容	ゆとりある多様な生き方の意識啓発をする。 家庭の時間、子どもとの時間を確保する。
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総務課               <ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進をすすめる。</li> </ul> </li> <li>■ 全職員               <ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭の時間や子どもとの時間を大切にできる職場風土をつくる。</li> </ul> </li> </ul>

### 3. 来庁者のための環境整備

#### ① 子育てバリアフリーの促進

内容	乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう接遇及び施設の充実を図る。
推進体制	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 施設管理者<ul style="list-style-type: none"><li>・子ども連れでも来庁しやすいように、窓口へベビーベッドや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等に努める。</li></ul></li><li>■ 全職員<ul style="list-style-type: none"><li>・子ども連れの方の立場に立った対応を心がける。</li></ul></li></ul>