

次世代育成支援対策推進法及び  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

# 神流町特定事業主行動計画

【平成28年度～平成31年度】



平成28年3月策定

神 流 町  
神 流 町 議 会  
神 流 町 教 育 委 員 会  
神 流 町 選 挙 管 理 委 員 会  
神 流 町 監 査 委 員  
神 流 町 農 業 委 員 会  
神流町固定資産評価審査委員会

## 目 次

### I 総論

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	2

### II 実施計画

1 勤務環境の整備に関する事項	3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3～4
(4) 超過勤務の縮減	4
(5) 休暇の取得の促進	4～5
(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	5
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	5
(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
(2) 子どもとふれあう機会の充実	5
(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	5～6

# I 総論

## はじめに

少子化の急激な進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化していくなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められている。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、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を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)が制定され、事業主として国や地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、職員が仕事と子育てを両立できるよう、一事業主としての立場から職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求められた。

本町においては、平成17年10月に「神流町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを第1期後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできた。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であることから、時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長された。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第6条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本方針が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされた。

こうしたことから、「神流町特定事業主行動計画」において、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員がワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを目指す。

## 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、職員全員がライフスタイルに合わせたワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進するため、また、当計画に基づく取り組みを推進するにあたり、我々公務員の使命である住民の福祉の向上に向けた効率的で質の高い住民サービスを提供できることが最終的な目的であることを強く自覚していくため、平成28年度から平成31年度の4年間で前期計画期間とする神流町特定事業主行動計画を策定し公表することとする。

## 2 計画期間

この計画は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間で計画期間とし、必要に応じ見直しを行う。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。委員会の構成員は次のとおりとし、事務局を総務課に置くものとする。
  - 総務課長
  - 議会事務局長
  - 教育委員会事務局長
  - 総務課長補佐
  - 教育委員会事務局長補佐
- (2) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍のための仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口は、行動計画策定・推進委員会事務局とし、職員に対する相談や情報提供を行うものとする。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員の要望を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## II 実施計画

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (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、次の制度等について周知する。

- ① 危険有害業務の就業制限
- ② 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ③ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ④ 業務軽減
- ⑤ 通勤緩和

また、あわせて出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

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、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、年次有給休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

目標	配偶者出産休暇	100%
----	---------	------

#### (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、次の掲げる措置を実施する。

- ① 育児休業及び育児短時間勤務または部分休業制度等の周知  
男性も育児休業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の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。
- ② 育児休業等経験者に関する情報提供  
育児休業及び育児短時間勤務または部分休業を実際に取得した職員の体験談やメリットの情報提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。
- ③ 育児休業及び育児短時間勤務または部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成  
育児休業及び育児短時間勤務または部分休業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する。
- ④ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
育児休業等を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、その職場の理解及びその他必要な支援を行う。

⑤ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

職員から育児休業等の請求があった場合に、内部の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。

目標	育児休業の取得率	男性50%	女性100%
----	----------	-------	--------

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であることという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

① 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、職業生活と家庭生活の両立を支援する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する。

② 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

③ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に意識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

目標	職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数	上限25時間の達成
----	----------------------	-----------

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

① 年次休暇の取得の推進

計画的な年次休暇の取得推進を図るために、おおむね四半期ごと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を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率の低い部局については、その管理職等からヒアリングや指導を行うなど必要な取組を行う。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月～9月）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休暇、学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図る。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別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する。

目標	年次有給休暇の平均年間取得日数	14日
----	-----------------	-----

(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

職場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職場における慣行その他の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う。

2 その他の安心して子育てができる取組に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において子どもの健全育成、疾患、障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等についてその活動への職員の積極的な参加を支援する。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、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、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

③ 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に、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。

④ 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られ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する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を実施する。

また、各機関におけるレクリエーション活動の実施にあたっては、当該職員のみでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者である職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに家庭教育に関する学習会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。