

# 大衡村特定事業主行動計画

～子育てと仕事の両立をめざして～

平成27年7月

大 衡 村 長  
大 衡 村 議 会 議 長  
大 衡 村 教 育 委 員 会

# 目次

---

## 目次

### I 総論

#### 1 総論

(1) 目的 …… 1

(2) 計画期間 …… 1

(3) 計画の推進体制 …… 1

### II 具体的な内容

#### 1 勤務環境の整備に関するもの …… 2

(1) 妊娠中および出産後における配慮 …… 2

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 …… 2

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 …… 2

(4) 時間外勤務の縮減 …… 4

(5) 休暇取得の推進 …… 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り組み …… 5

#### 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の推進 …… 6

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 …… 6

(3) 子どもとふれあう機会の充実 …… 7

# I 総論

## 1 総論

### (1) 目的

---

この計画は、次世代育成対策推進法（平成15年法律第120号）及び行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に基づき、本村に勤務する職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう策定しているものである。この度、次世代育成支援対策推進法が次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号。以下「改正法」という。）により有効期限が10年間延長されたこと受け、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年間の新たな取組期間として見直しを図ったものである。

この計画は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから行動計画の実践を通じて、職員一人ひとりが次代を担う子ども達の誕生とその健やかな育成の必要性を理解し、助け合っていこうという意識を持つことで、村として積極的に各種取組を推進するものである。

### (2) 計画期間

---

次世代育成支援対策推進法では、10年間の計画期間としていますが、社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、各機関の実情に応じて一定期間を区切って実施することが望ましいとされています。よって、本計画は平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とし、経済社会情勢等に応じて見直しを図っていくものとします。

### (3) 計画の推進体制

---

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口の設置及

- び当該相談・情報提供等を適切に行うための担当者の配置を行う。
- ③ 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。
  - ④ この計画の実施状況については年度毎に、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関するもの

#### (1) 妊娠中および出産後における配慮

- 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制度について周知し活用を図る。
- ② 出産費用の給付等、経済的支援措置について、周知し活用を図る。
- 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇制度について周知するとともに、特別休暇2日間と年次休暇を併せた5日間程度の休暇の取得促進について周知し活用を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

##### ア 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を

実施する。

#### イ 育児休業等の周知

- ① 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 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ③ 新規採用職員に育児休業等の制度説明を行う。

#### ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、必要に応じ当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場の情報提供をはじめ、育児休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう措置を講じる。
- ② 復職時における職場研修等を実施し、円滑な職場復帰を支援する。

#### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度活用による適切な代替要員の確保を図る。

#### カ その他

- ① 育児職員の早出・遅出勤務制度の周知と、請求があった場合は、適切な勤務時間の割り振りに配慮する。

◎以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率向上を進める。

#### (4) 時間外勤務の縮減

---

ア 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時間外勤務制限制度の周知

- 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時間外勤務制限の制度について周知徹底を行う。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 現行の毎週水曜日の定時退庁日の完全励行を徹底するとともに、他の曜日についても定時退庁の促進を図るため、管理職員等の定時退庁により率先垂範を促す。
- ② 定時退庁できない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務日誌を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、あわせて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止することにより、事務の簡素・合理化を推進する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各職員の時間外勤務の状況を、庁内に設置している時間外勤務適正化会議で把握し、時間外勤務の多い部署については管理職からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。また、休日等の勤務者に対する振替制度の周知徹底を図る。
- ② 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

## オ その他

- ① 時間外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させる。

◎ 以上のような取組みを通じて、職員1人あたりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を100%とする。

## (5) 休暇取得の推進

### ア 年次休暇取得の推進

- ① 各課の業務計画を策定、周知することにより課員が計画的に年次休暇を取得できる環境を整える。
- ② 課長等が、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。
- ③ 子どもの長期の休み期間、入学式、卒業式、授業参観などの行事における年次休暇の取得推進を図る。
- ④ 職員が年次休暇の取得ができるよう、課内及び班内において相互応援ができる体制を整備する。

### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図る。
- ② ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

◎ 以上のような取組みを通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得日数 平均 10日 以上とする。

### ウ 育児の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護又は疾病予防のための予防接種又は健康診断を受けさせるための特別休暇を周知するとともに、その申し出があった職員に対して、希望どおり休暇取得ができる雰囲気醸成を図る。

## (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り組み

- ① 各年齢層に対して、自己啓発の高揚を促す。
- ② 人事担当管理職員等による気軽に相談に応じる体制を検討する。
- ③ セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行う。

## 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の推進

- ① 庁舎の施設利用者等の実情を勘案し、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を推進する。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

#### ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 職員に対し、交通安全講習会等の研修を実施する。

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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する。
- ② 子どもとその家族の安全を確保できる公共施設の整備を実施する。
- ③ 各機関において、子どもが楽しめる工夫を凝らし、うるおいのある



公共施設づくりを図る。

エ 地域連携による子どもたちの健全育成を図る活動への支援

- ① スポーツを通じた子どもの健全育成事業等へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加する。

(地域のスポーツ活動、スポーツ少年団など)

- ② 芸術・文化を通じた子どもの健全育成事業へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加する。

(村等が主催する各種事業、児童生徒対象の講座教室など)

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 小・中学校児童生徒を対象とした職場見学会等を積極的に受け入れる。

- ② 運動会等のレクリエーション大会には、子どもを含めた家族全員が参加するよう勧める。