

# 熊野町特定事業主行動計画

(前期計画)

平成27年4月  
熊 野 町

# 目 次

総論	
1	目的 ..... 1
2	計画期間 ..... 1
3	計画の推進体制 ..... 1
4	計画の対象となる職員 ..... 1
具体的な内容	
1	妊娠中及び出産後における配慮 ..... 2
	既存各種制度の周知徹底
	妊娠中及び子育てにおける業務上の配慮
	子どもの出生時における父親の特別休暇の取得徹底
	子の看護休暇等の取得推進
2	育児休業等に関する環境の整備 ..... 3
	育児休業等の制度の周知
	育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
	男性の育児休業等の取得促進
	育児休業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た職員の代替要員の確保
	マタニティ・ハラスメントへの対策
3	超過勤務の縮減 ..... 4
	超過勤務縮減のための意識啓発
	一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底
	事務の簡素合理化の推進
	勤務時間管理の徹底等
	職員の健康管理
4	年次有給休暇等の取得の促進 ..... 5
	年次有給休暇の取得の促進
	連続休暇の取得の促進
5	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
6	その他の次世代育成支援対策に関する事項 ..... 5
	計画目標 ..... 6

## 総論

### 1 目的

我が国における急速な少子化の状況を踏まえ、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもの健全な育成等を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」が平成15年7月に成立し、国や地方公共団体では「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

これを受けて、本町においても平成17年に「熊野町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成21年度までの5年間を前期計画として、また平成22年度から平成26年度までの5年間を後期計画として、当該計画に基づく措置の実施を図ってきました。

こうした中、国、地方公共団体、企業等が法に基づく10年間の計画的かつ集中的な次世代育成支援対策の取組みにより、例えば合計特殊出生率が改善するなど、一定の効果が上がっていますが、引き続き、職場や地域において子育てがしやすい環境の整備に向け、更に次世代育成支援対策を充実させていく必要があります。

このため、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立し、平成27年3月31日までの時限立法であった法について、その有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されたところです。

本計画は、従前の計画に基づく次世代育成支援対策の取組状況、また法第7条第1項に基づく「行動計画策定指針（以下「指針」という。）」を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策をより一層計画的に推進することを目的に策定したものです。

### 2 計画期間

法は平成27年度から平成36年度までの10年間の時限立法ですが、指針の中において「一定期間を区切って実施することが望ましい」とされていることから、本計画は、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画の措置の実施状況については、総務部総務課において把握のうえ、各年度の取組状況を点検のうえ、必要に応じてその後の対策や計画の見直し等を行うこととします。

### 4 計画の対象となる職員

- ・町長の事務部局の職員
- ・水道事業の職員（企業職員）

- ・議会の事務部局の職員
- ・教育委員会の事務部局の職員
- ・選挙管理委員会の事務部局の職員
- ・監査委員の事務部局の職員
- ・農業委員会の事務部局の職員

## 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援するための職場環境づくりについて、「父親は時間の許す範囲内で育児に参加」という考え方の意識改革や、父親の積極的な育児参加、父親・母親がともに育児のための休暇等が取得できるような環境整備、また働き方の見直し等、従前の計画に基づく取組状況を踏まえ、次に掲げる取組みを推進していきます。

また、休暇制度や勤務体制等、勤務条件に関する制度改革があった場合は、本計画のより一層の推進を図る観点からも、十分な検討の元、積極的に導入を行っていきます。

### 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、女性職員が保健指導又は健康診査を受けるための特別休暇、また子どもの出生時における父親の特別休暇等、仕事と子育ての両立を支援するための各種特別休暇の制度が整備されていますが、更に周知を行っていく必要があります。

また、上記に掲げる各種特別休暇の取得には、所属長を初めとした職場の理解と協力が必要不可欠であり、次世代育成支援対策は職場全体で取り組む必要があることから、その実現に向けて次に掲げる取組みを進めます。

#### 既存各種制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理のための既存の特別休暇等の制度や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置等について、パンフレットの配布や庁内LAN等を活用して情報提供します。

#### 妊娠中及び子育てにおける業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務軽減や業務分担の見直しを行うとともに、3歳に達するまでの子を養育するための超過勤務の免除、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための深夜勤務及び時間外勤務の制限等といった勤務体系等の配慮に努めます。

#### 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得徹底

子どもを持つことに対する喜びを実感し、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における特別休暇（出産補助休暇）の取得徹底を図るとともに、所属長はその職場環境づくりに努めます。

### 子の看護休暇等の取得促進

小学校就学の始期に達するまでの子を看護するための特別休暇（子の看護休暇）及び年次有給休暇と併せた活用について周知・啓発を図るとともに、父親・母親がともに円滑に取得できる職場環境づくりに努めます。

## 2 育児休業等に関する環境の整備

育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業（以下、「育児休業等」という。）の取得を希望する職員の円滑な取得促進等を図るため、次に掲げる取組みを進めます。

### 育児休業等の制度の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や、共済組合による休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的な支援措置等について周知を行います。

### 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得について、職場内における意識・行動改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

### 男性の育児休業等の取得促進

子育ては、母親だけではなく父親も同様に行うものであるとの認識の基、男性の育児休業等の取得促進を図るため、所属の職場のみならず、職員全体で男性の育児休業等の取得を理解し、意識改善等が図られるような環境づくりに努めます。

### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなることから、円滑に職場復帰ができるよう、職場の総務担当者から職場や業務の状況について定期的に資料送付等の情報提供を行います。

### 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合は、当該職員が円滑に育児休業等を取得することができるよう、所属長は速やかに総務担当部署と協議し、職員の配置換えや業務分担等の見直しを検討するとともに、必要に応じて任期付採用や臨時的任用制度の活用による代替要員の確保に努めます。

### マタニティ・ハラスメントへの対策

女性が育児休業からの復帰後に職場で受ける心ない言葉かけや不利益取扱い等（マタニティ・ハラスメント）は、大きな社会問題となっています。職員一丸となって、働く女性が子どもを産みやすく、また働きやすい職場となるよう、環境整備や意識変革に努めます。

### 3 超過勤務の縮減

恒常的な超過勤務は、職員本人の健康状態に重大な影響を及ぼすだけでなく、子育てをする職員にとって大切な子どもとの触れ合う時間を奪うものです。従前からの労働時間短縮対策を更に推進するため、次に掲げる取組みを進めます。

#### 超過勤務縮減のための意識啓発

恒常的に超過勤務が認められる職場においては、所属長はその実態を把握するとともに、業務改善や事務分掌の見直しに努めます。

また、コスト意識の観点からも、超過勤務命令の事前命令（申請）及び事後確認を徹底し、労働環境の改善を図ります。

#### 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務により、職員の活力が低下し、業務遂行等に支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼす状況があるとの認識の下、公務の能率的な運営の観点から、毎週水曜日の「ノー残業デー」の意義を周知し、定時退庁の徹底を促します。

所属長は、定時退庁日における超過勤務について、その必要性を十分に点検し、止むを得ない事由による場合を除き、職員に対して超過勤務を命じないことや、勤務時間外における会議・打合せ等を自粛するなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

#### 事務の簡素合理化の推進

所属長は、事務の簡素合理化について、年間を通じた業務量の平準化等により、超過勤務の縮減に努めます。

#### 勤務時間管理の徹底等

公務員人件費を取り巻く厳しい現状を踏まえ、総務課が職員の勤務状況の的確な把握等を行い、勤務時間管理の徹底を図ります。

#### 職員の健康管理

過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響を考慮し、恒常的に超過勤務が多い（60時間超/月）職員に対しては、産業医による健康相談等を実施し、職員の健康管理に努めます。

#### 4 年次有給休暇等の取得の促進

年次有給休暇等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、次に掲げる取組みを進めます。

##### 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、所属長は職員が気兼ねなく取得することができるよう適切な業務体制を整備するとともに、その取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

##### 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間（7月から9月まで）の前後における連続休暇、子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得促進を図ります。

#### 5 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

男性職員の育児休業について「職場の理解が足りない」といった環境や、「男性は仕事、女性は子育て」といった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、資料配布等による情報提供により、職員に対する意識啓発を行います。

#### 6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組みで終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割を担うものです。

本町においても、特定事業主としての立場で、子ども・子育てに関する地域貢献活動を積極的に推進し、社会全体で仕事と子育ての両立に向けた環境整備に努めます。

## 計画目標

本計画の「具体的な内容」に積極的に取り組むため、次に掲げる目標を定めます。

数 値 目 標 (達成年度：平成31年度)	
子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率(2日間)	100%
男性職員の育児休業取得率 (女性職員については100%を達成)	10%
超過勤務時間の平均時間数(上限)	240時間/年
年次有給休暇の平均取得日数	15日/年