

## 第3期 日南町特定事業主行動計画

平成27年4月1日

日南町長

日南町議会議長

日南町教育委員会

日南町農業委員会

### 1 総論

#### 1 目的

急速に少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つことのできる環境の整備が必要なことから、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組みを行うこととなり、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間を計画期間として実施してきました。

今回次世代育成支援対策推進法が改正により10年間延長されたことに伴い、新たに平成27年度から平成31年度までを計画期間とし、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、「日南町特定事業主行動計画」を策定しました。

本町では、国が定める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、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。

### 2 計画期間等

#### (1) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの期間

#### (2) 計画の見直し

この計画の計画期間中においては、各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行い、必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しにあたっては、実施状況を職員に公表するとともに、必要に応じて、職員の要望を的確に把握するため、職員に対するアンケート等を実施します。

### 3 対象

この計画は、日南町の各部署の一般職の職員(以下「職員」という。)を対象とします。

### 4 計画の推進にあたって

#### (1) 所管課による推進

この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を、総務課とし、庁内LAN又は冊子等によりこの計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供、啓発活動等を実施します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談を行う窓口を総務課に設置します。

## (2)各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1)子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等の支援措置、育児休業（部分休業を含む。以下同じ。）、妻の出産休暇、子の看護のための休暇等の子育てに関連する既存の各種制度について、庁内LAN又は冊子等により職員への周知徹底を図ります。

#### (2)職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に対する研修計画に次世代育成支援対策に関する講義を新たに設け、啓発を図ります。

#### (3)男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進

##### ①男性職員の「育児休業」の取得促進

男性職員の育児休業取得率が極めて低い現状から、男女を問わず、共に一定期間の休業により直接子育てを担う期間を持つ職場の雰囲気醸成するため、次のとおり目標取得率を設定し、男性職員の育児休業の取得を促進します。

【目標取得率】10%以上(対象者に対する育児休業(期間不問)取得者の割合)

【目標達成時期】平成31年度

##### ②「妻の出産休暇」の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、男性職員の「妻の出産休暇」について、次のとおり目標取得率を設定し、その取得を促進します。

【目標取得率】100%(対象者に対する妻の出産休暇(期間不問)取得者の割合)

【目標達成時期】平成31年度

#### (4)出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います。

#### (5)出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

① 事管理・福利厚生に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、適宜提供します。

② 属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、適宜提供します。

③ の他庁内情報に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が庁内全般に周知する情報を、適宜提供します。

## (6) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、この取組を通じて各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を360時間とし、意識啓発を図ります。また、深夜勤務、時間外勤務を制限する制度の周知を図り、適切に運営します。

① ノー残業デーの徹底（毎週水曜日）

総務課は、ノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討の上行います。

② 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

総務課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、所属職員の週休日の勤務又は休日の勤務の命令にあたっては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行います。

## (7) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気を醸成するため、子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進し、目標取得率を次のとおり設定します。

【目標取得率】80%以上(職員一人当たりの年次有給休暇取得日数：年15日以上)

【目標達成時期】平成31年度

ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇

イ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇

- ウ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇
- エ よい親子関係を育む親子のコミュニケーションや、家族団らんのための家族サービスにおける年次有給休暇
- オ 年1回、5日程度の連続する年次有給休暇のまとめ取り

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

#### ① 施設の利用促進

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の施設の周知並びに利用促進に努めます。

#### ② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

### (2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学としての本町職場訪問、個別学習等を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実施に努めます。