

**西興部村次世代育成支援対策  
推進法に基づく特定事業主行動計画  
（平成27年度～平成31年度）**

**平成27年4月**

**西 興 部 村**

# I 総論

## 1 目的

- 西興部村では、平成15年施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、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向けて、特定事業主行動計画の第1期計画（平成17年度～平成21年度）、第2期計画（平成22年度～平成26年度）を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援を推進してきました。

今回、「次世代育成支援対策推進法」改正により、法律の有効期限が10年間延長され同法において、各地方公共団体では事業主として次世代育成支援を推進していくため「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられています。

西興部村では、国の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、時代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し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、本行動計画を策定し公表することとします。

## 2 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5年間とします。  
ただし、必要に応じて見直しを行うこととします。

## 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、情報提供等や行動計画の内容を周知徹底します。
- (2) 本計画の実施状況については、年度毎に実態把握等をした結果や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ります。
- (3) 次世代育成支援対策に職場全体で取り組むために、行動計画の策定(若しくは変更)及び計画の円滑な実施を図るとともに、各職場の実情に応じた推進体制の整備を進めます。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及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等の制度について、周知徹底を図ります。
- ② 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適時行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないよう配慮します。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととします。
- ④ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

#### (2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、男性職員が取得できる特別休暇等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得推進を図ります。
- ② 就学前の子の養育のための特別休暇制度について周知を図ります。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

##### イ 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出があった場合、所属課において代替臨時職員等を配置するなど業務分担の見直しを行います。
- ② 管理職会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行い、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業から職場復帰する職員に対して、母性に配慮した業務の分担を行います。

## エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 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臨時的任用による適切な代替要員の確保を図ります。

## オ その他

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の早出・遅出勤務制度について周知を図ります。

## (4) 時間外勤務の縮減

### ア 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時間外勤務の制限

- 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時間外勤務を制限する制度について、周知を図ります。
- ② 3歳未満の子どものいる職員がその子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度の周知を図ります。

### イ 一斉定時退庁日(ノー残業デー)等の実施

- ① 毎週水曜日を「定時退庁日(ノー残業デー)」、毎週金曜日を「残業自粛デー」とし、電子掲示板を利用し職員へ周知徹底を図るとともに、これらの日には管理職が定時退庁を率先して行います。
- ② 所属長から職員への指導の実施徹底を図ります。

### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 仕事の年間スケジュール又は事務処理計画表を作成させるなど、効率的な事務遂行を図ります。
- 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、併せて、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。
- ③ 会議・打合せについては、効率的な運営を行います。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理の簡略化を図ります。

### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各課の時間外勤務の状況を企画総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の所属長からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
- ② 時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

## オ その他

- 時間外勤務の多い職員に対する健康診断後の指導等、健康面における指導の徹底を図ります。

### 【目標】

以上のような取組を通じて、平成31年度までに配偶者の出産休暇の取得率100%を目指します。

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう職場の雰囲気醸成することに努めます。
- ③ 所属長は、部下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推進を図ります。
- ④ 子育てや家庭生活のための休暇(家族の誕生日や記念日、授業参観や学校行事など)の取得促進を図ります。

### イ 連続休暇の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場環境の醸成を図ります。

### 【目標】

以上のような取組を通じて、平成31年度までに年次休暇平均日数13日以上を目指します。

## (6) 性別役割分担意識等の是正のための取組

- セクシャルハラスメント防止のための啓発等を行います。

## 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

- ① 外部からの来庁者の多い職場において、乳幼児と一緒に安心して利用できるようベビーカー等の設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組の促進に努めます。

### (2) こども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども・子育てに関する体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、職員の積極的な参加を推進します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもを交通事故から守るための活動を継続的に実施する。
- ② 公用車の運転に際し、交通安全啓発物の掲示や専門機関等による安全運転に関する注意喚起を促します。

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 保育環境の整備及び放課後学童保育事業を継続的に実施します。
- ② 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、子ども110番等地域ぐるみで子どもを犯罪から守る取組を継続的に実施します。

#### エ 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、幼児・児童の施設見学を積極的に受け入れます。