

新十津川町特定事業主行動計画

平成27年 8 月

新 十 津 川 町 長
新 十 津 川 町 議 会 議 長
新十津川町選挙管理委員会委員長
新 十 津 川 町 代 表 監 査 委 員
新 十 津 川 町 公 平 委 員 会
新 十 津 川 町 農 業 委 員 会
新 十 津 川 町 教 育 委 員 会

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等に伴い、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が課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組を実施していくことを目的として、平成15年7月に、有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が制定されました。

これを踏まえ、本町においても、行政機関の立場から地域における次世代育成支援対策を進めるため、平成17年7月から平成22年3月までを計画期間とする「新十津川町特定事業主行動計画 第1期計画」及び平成22年4月から平成27年3月までを計画期間とする「新十津川町特定事業主計画 第2期計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援のための各種施策に取り組んでまいりました。

全国的にもこうした取組が行われ、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が着実に進んではいますが、依然として、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えない状況にあることを踏まえ、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」（平成26年法律第28号）が制定され、時限立法である次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、行動計画策定指針についても同年11月に改定されました。

本町としても、改定後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、今後10年間の基本的な考え方や具体的な取組を定めた新たな計画として「新十津川町特定事業主計画 第3期計画」を策定するものであり、職員一人ひとりが、本計画に基づく取組の重要性を認識し、職場全体で取り組むことにより、本町の次世代育成支援対策の更なる推進を図るものであります。

2 これまでの計画の取組と評価

これまでの計画では、職員に対する育児に関連した休暇等制度や勤務時間、時間外勤務について庁内イントラネットに掲載をしたり、人事、給与の手引を作成し、各課に配付して制度の周知を図り、各種支援制度の周知徹底に取り組んでまいりました。

しかしながら、目標達成状況は次の表のようになっており、育児休業取得率など良好な進捗とはいえない状況となっています。

なお、このような状況を生み出す要因として、「仕事が忙しかったから」「職場に迷惑をかけるため」「休暇制度をよく知らなかった」などの意見が散見されたため、休暇制度の周知徹底を図るとともに、特に管理職職員や男性職員への啓発と意識改革を今後も継続して行っていく必要があります。

【数値の目標達成状況】

(1) 子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の特別休暇を利用した2日以上の子育て休業取得率（達成目標30%以上）

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
対象者（人）	3	4	3	2	3	4	3	3	0	1
取得者（人）	3	2	2	2	1	2	2	2	0	1
割 合（%）	100	50.0	66.7	100	33.3	50.0	66.7	66.7	0.0	100

※対象者：配偶者が子どもを出産した男性職員

(2) 特別休暇を利用した育児休業（出産後から産後8週の期間）及び子の看護休業の取得率（達成目標30%以上）

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
対象者（人）	14	15	13	12	12	10	10	10	8	8
取得者（人）	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
割 合（%）	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	12.5

※対象者：3歳未満の子どもを扶養している男性職員及び子どもを出産してから3年未満の女性職員

(3) 職員一人当たりの年休取得日数及び取得率（達成目標12日以上年休を取得する職員60%以上）

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
対象者（人）	172	159	104	108	101	105	99	98	102	108
12日以上取得者（人）	38	50	22	23	17	19	18	20	25	16
割 合（%）	22.1	31.4	21.2	21.3	16.8	18.1	18.2	20.4	24.5	14.8
平均取得日数（日）	6.9	8.9	7.9	8.3	7.4	7.8	8.1	7.7	8.6	7.5

※対象者：派遣職員を除いた全職員

3 第3次計画の策定の考え方

第3次計画の策定にあたっての新指針では、基本的な視点として「男性の育児休業などの取得促進の取組、年次休暇の取得促進取組など働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である」旨が盛り込まれました。

このため、第3次計画では子育てに対する管理職員をはじめとした全職員の意識改

革を図っていくことを重視することとし、子育てに対する理解と意識の醸成、さらには、職員の長時間勤務に対する意識の改革といった職員の働き方そのものの見直しにつながる取組を推進するものとします。

4 計画期間

計画期間は、平成27年8月1日から平成32年3月31日までとします。

なお、勤務条件に関する制度改革や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

5 計画の推進体制等

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務課長を委員長とし、議会事務局長、農業委員会事務局長及び教育委員会事務局長を委員とした新十津川町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に变化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直すほか、各機関の認識を共通のものとし、全庁的な理解の下で取組を進めます。

6 第3期計画における目標の設定

- (1) 子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の特別休暇を利用した2日以上 of 休暇取得率100%を目指します。
- (2) 特別休暇を利用し、出産後から8週の期間に取得する育児参加休暇の取得率30%以上を目指します。
- (3) 特別休暇を利用し、6歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護休暇の取得率30%以上を目指します。
- (4) 職員一人当たりの年休取得日数及び取得率について、月1日（8時間）程度の休暇を目標とし、年間10日以上年休を取得する職員60%以上を目指します。

7 目標達成のための行動計画の取組

(1) 勤務環境の整備

ア 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇などの休暇等制度、育児短時間勤務や早出遅出勤務、時間外勤務の制限などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成などの福利厚生制度も設けられており、こうした各種制度の内容が職員に周知され、正しく理解された上で効果的に運用されるよう制度等の周知徹底を図っていきます。

イ 子育てに関する意識啓発

子育てに関する制度の趣旨、内容や、職員それぞれの役割など各種研修会等を利用し、職員の意識啓発を図ります。

ウ 妊娠中及び出産後における支援及び配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用す

ることが求められます。

また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

そのため、管理職員にあっては、各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。

エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性の社会での活躍が期待されている状況にあって、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が配偶者との諸条件を勘案し、育児休業等の取得を希望する場合には、意向に沿った対応が可能な環境整備を図ることとします。

また、母親、父親である職員が育児休業後、安心して職場復帰できるよう育児休業中から職務に関する情報提供など、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行います。

オ 弾力的な勤務形態

子育て中の職員が、自らの生活環境の変化に合わせながら職場での役割を果たすため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用促進に努め、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行っていきます。

カ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、長時間労働慣行の見直しを図る観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を意識しながら取組を進めていく必要があります。

具体的には、個々が時間外勤務縮減の目標数値を設定するなどの取組を強化し、時間外勤務の縮減を図っていきます。

キ 休暇の取得推進

休暇取得の促進に取り組むため、職員は年休等計画表を作成し、年休の計画的な取得に努めます。

また、管理職員は、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、所属職員は、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートするなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年休の取得日数の増加を図ります。

ク 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

女性職員のキャリア形成を支援するための研修会等への参加を積極的に支援するほか、育児休業中の職員の代替措置のあり方について検討するなど、子育てを行う女性職員が活躍できる職場環境づくりを図ります。

ケ 人事評価への反映

評価者は、部下職員の時間外勤務の状況や年休の取得状況、さらには目標の達

成状況を把握するとともに、子育て中の職員の業務を支援する体制の整備状況や仕事の効率化に向けた具体的なマネジメントの状況などについても把握し、適切に評価を行います。

(2) 地域や職場を通じた子育て支援

ア 職場見学の実施

総合学習や体験学習などに応じた子ども向け職場見学等の受け入れに積極的に協力します。

イ 子育てバリアフリー

子どもを連れていても町の所有する施設を安心して利用できるように、授乳場所やベビーベッドなどの設置を推進します。

また、子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧に接するなどソフト面での対応にも心がけます。

ウ 地域活動、交通安全

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の参加を促します。

また、子どもを交通事故から守るため、職員に対し公用、私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努めます。