

新十津川町特定事業主行動計画

平成22年 4 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かんがみ、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を目的とし、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。

これを踏まえ、本町においても、次世代育成支援行動計画が策定されたところであり、本町も事業主として、行動計画の基本理念である子育て支援社会づくりに向けて職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができるような環境を整え、各職場において、子育て中の職員もそうではない職員も、いきいきと働き続ける職場環境をつくるため、平成17年7月から平成22年3月末までを第1期の計画期間として、新十津川町特定事業主行動計画（以下「第1期計画」という。）を策定し、育児に関する諸制度の充実を図りつつ、庁内イントラネットを活用し制度の周知を行うなど、職員の両立支援のための取組を実施してきました。

しかしながら、第1期計画で設定された目標については、達成されていないものもあることから、第1期計画の課題や方向性を踏まえ、さらに次世代育成支援対策を推進するため、第2期計画として今後5年間の具体的な取組を定めるものです。

2 第1期計画の状況

第1期計画においては、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、各課に配付したりして制度の周知を図り、目標の達成を目指して参りましたが、次の表のとおり、配偶者出産休暇の取得率以外は、全て下回る結果となりました。主な要因としては、休暇制度の認識不足、職員数の減少に伴う職員一人当たりの業務量の増に起因するものと思われ、第2期計画では、これらのことを踏まえ、休暇制度の周知徹底、業務遂行体制の工夫や見直し、職場の意識改革などの取組を進めていく必要があります。

【目標の達成状況】

		達成目標 (H21年度末)	H17	H18	H19	H20	H21
父親の特別休暇取得率	30%以上	配偶者出産休暇	100%	50%	66.7%	100%	33.3%
		育児参加休暇	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
年休取得日数及び取得率	平均取得日数12日以上		6.9日	8.9日	7.9日	8.3日	7.4日
	取得率60%以上		34.4%	44.4%	39.4%	41.3%	36.9%

3 後期計画

特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法第7条に基づき、次世代育成支援の総合的かつ効果的な推進を図るために定められた国の「行動計画策定指針」に沿って策定するものとなっており、後期計画策定にあたっての基本的な視点として、「職員の仕事と子育ての両立の推進という視点」、「機関全体で取り組むという視点」などが示されており、今回新たに「職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進という視点」が追加されたところです。

このことから、本町の第2期計画では、ワーク・ライフ・バランスの視点も加えて、両立支援のための取組をするものとし、制度に関する資料の充実を図るとともに定期的に啓発を行うなど周知を徹底し、管理職員を中心とした職場の職員全員が、働きながら育児に携わる意義や両立支援に対する意識の醸成を図ることとします。

4 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年3月末までの10年間の時限法であるため、この計画は、後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の第2期計画期間としています。なお、計画期間中における制度改正などを随時反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

5 計画の推進体制

行動計画の実施状況は、新十津川町特定事業主行動計画推進委員会において点検します。この場合において、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直します。

新十津川町特定事業主行動計画推進委員会は、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教育次長を委員としています。

6 行動計画の取組

(1) 制度の周知

育児休業、育児短時間勤務制度、母性保護、休暇、時間外勤務等の在り方などの各種制度を庁内イントラネットへの掲載、周知文書の配布等の方法により情報提供します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

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ので、これらの制度の周知を図るとともに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、時間外勤務の制限や業務軽減等について配慮することとします。また、あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知します。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

子育ては、夫婦が協力して行うべきものであることから、子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる、配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

【数値目標】

第1期計画では父親の特別休暇の取得率の目標を一部達成できませんでしたので、第2期計画においても、取得率を取得人数、取得日数ともに30%以上とすることとします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 育児休業等の周知

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や、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、職員に対して周知します。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務に関する情報を適宜提供するとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。次に掲げる措置を実施していきます。国においては、時間外勤務の上限の目安を定めていることから、本町においても国の上限を超えて勤務させないように努めます。

- ア 未就学児のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務勤務の制限の制度の周知
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- イ 一斉定時退庁日等の実施
本町においては、既に各所属所ごとに一斉定時退庁日が実施されているところですが、引き続き各所属所の実情に応じて、これまで以上に定時退庁日の設定を促すなど更なる取組を行います。
- ウ 事務の簡素合理化の推進
事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化などの取組を推進します。
- エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- オ 勤務時間管理の徹底等
所属長は職員の勤務状況を的確に把握し、グループ内において時間外勤務時間に偏りが見られるときは、事務の割振りを行い平準化に努めます。また各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

(6) 休暇の取得の促進

休暇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、次に掲げる措置を実施します。

ア 年次有給休暇の取得の促進

所属長は、職員が自身のライフスタイルに応じた計画的な年次有給休暇の取得について啓発します。特に学校行事への参加、職員及びその家族の誕生日等の記念日などは、積極的に取得するよう促します。また連続休暇の取得の際には、業務に支障を生じさせないよう業務の割振りを行うなど年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行うとともに自らも積極的に年次有給休暇を取得するよう努めます。さらに、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員に対しては休暇の取得を促します。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、年末年始の時期に年次有給休暇を合わせた長期休暇の取得を促進します。

【数値目標】

第1期計画では、年次有給休暇の平均取得日数が、目標値（平均12日以上）を下回っていたので、第2期計画においても、平均取得日数の目標を引き続き12日以上とすることとします。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもが病気の際に取得できる子の看護休暇（年間5日間の特別休暇）は、夫婦共働きの場合に限らず、看護の実態に応じて認められることから100パーセント休暇を取得できるよう職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる職場環境づくりに努めます。

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域活動

地域において、子どもの健全育成、子育て家庭の支援を行う地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を促します。

(2) 交通安全・防犯

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施

子どもを交通事故から守るため、新十津川町職員互助会を通じて地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促すとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対して交通安全に関する周知を実施します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、立ち直り支援の活動等への職員の参加を促します。