

王滝村特定事業主行動計画

～ 職場で支え合う、育児と仕事の両立支援～

【平成 17 年度～平成 21 年度】

王 滝 村

王 滝 村 議 会

王 滝 村 監 査 委 員

王滝村選挙管理委員会

王 滝 村 農 業 委 員 会

王 滝 村 教 育 委 員 会

王滝村特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、国及び地方公共団体の機関等（特定事業主）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画）を策定することが義務付けられました。

この法律では、国や地方公共団体は、行政機関として次世代育成支援対策を講ずるほか、事業主としての立場から、雇用している村職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するものとされています。

これを受けて、「王滝村特定事業主行動計画」を策定しました。この計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくことを目的に策定したものです。

この計画を実施することにより、職員一人一人が、次世代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識して、これまで以上に、地域社会における子育て支援にも貢献するものと考えています。

目 次

1 . 計画策定の目的	1
2 . 計画の期間	1
3 . 計画の推進体制	1
4 . 具体的な取り組み	1
イ . 職員の勤務条件に関すること	1
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	1
(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の促進	1 ~ 2
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	2
(4) 時間外勤務の縮減	2 ~ 3
(5) 休暇の取得の促進	3
(6) 男女共同参画意識の啓発	3 ~ 4
ロ . その他の次世代育成支援に関する事項	3
(1) 子育てバリアフリー	3
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	3 ~ 4
(3) 子どもとふれあう機会の充実	4

1．計画策定の目的

次世代育成支援対策法が制定され国、地方公共団体、民間企業などを事業主として位置づけ、職場全体で子育て支援に取り組む「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

王滝村においても行動計画策定指針に掲げられた基本的指針を踏まえつつ、次世代を担う子どもたちの健やかな成長を期待するために、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ことを目的として、本行動計画を策定する。

2．計画の期間

次世代育成支援対策法では、平成 17 年度から平成 26 年度までの時限立法ですが、本計画は前半の平成 21 年度までの 5 年間を計画期間とする。

3．計画の推進体制

1)次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画推進委員会を設置し、実施状況を把握するとともに、今後の対策や計画の見直し等を図ります。

2)資料配布等により、行動計画の内容を周知するとともに、仕事と子育ての両立についての相談、助言及び情報提供を行います。

4．具体的な取り組み

イ．職員の勤務条件に関すること

(1)妊娠中及び出産後における配慮（実施時期：平成 17 年度から）

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る。

出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。

妊娠中の職員の健康や安全には十分配慮し、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行う。

妊娠中の職員に対しては原則として時間外勤務を命じないこととする。

(2)子どもの出生時における男性職員の休暇の促進(実施時期:平成 17 年度から)

男性職員の子どもの出生時における 2 日間以内の特別休暇の取得促進を図る。

子どもの出生時における男性職員の特別休暇とあわせた年次休暇の取得促進について、取得しやすい環境づくりと周知徹底を図る。

(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備(実施時期:平成 17 年度から)

育児休業及び部分休業制度等の周知

ア)育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知徹底を図る。

イ)育児休業の取得手続きや経済的支援等について、情報提供を行う。

ウ)子どもを持つこととなった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の醸成

ア)育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を図る。

イ)育児休業の申し出があった場合、特定の職員に負担のかかることのないよう、所属での業務分担の見直しを行う。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア)育児休業中の職員に対して、復帰時まで必要とされる情報提供を行う。

育児を行う職員の早出遅出勤務の促進

ア)平成 17 年度から制度化された、育児を行う職員の早出遅出勤務の促進を図る。

育児休業等の目標取得率

男性 10%

女性 100%

【目標達成年度:平成 21 年度】

(4)時間外勤務の縮減(実施時期:平成 17 年度から)

小学校就学始期に達するまでの子がいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

ア)小学校就学始期に達するまでの子がいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図る。

ノー残業デー等の実施

ア)ノー残業デーを設定し、庁内放送及び庁内 LAN により周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

イ)定時退庁ができない職員が多い課等を総務課が把握し、管理職員への指導徹底を図る。

事業の簡素化、合理化及び時間外勤務の縮減の促進。

ア)新規事業を実施する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、効率的な事務事業の遂行を図る。

イ)会議・打合せについては、極力庁内 LAN メール、掲示板を活用する。

ウ)各課等の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課等の管理職員に対し、注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安360時間の約15%減の300時間を目標数値とする。

【目標達成年度：平成21年度】

(5)休暇の取得の促進（実施時期：平成17年度から）

年次休暇の取得の促進

ア)管理職員は、各課等の業務計画を周知し、職員の計画的で確実な年次休暇取得の促進を図り、職場の意識改革を図る。

イ)安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職員間の相互応援協力ができるような体制づくりを行う。

連続休暇等の取得の促進

ア)休日や週休日とあわせて休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図る。

イ)子どもに関する行事等における年次休暇の取得促進を図る。

子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

ア)子どもの看護のための特別休暇を周知するとともに、休暇を取得できるよう職場の意識改革を図る。

(6)男女共同参画意識の啓発（実施時期：平成17年度から）

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正し、意識の向上を図るため情報提供を積極的に推進し、職員に対する意識の啓発を行う。

職員1人当たりの年次休暇取得目標値 12日

【目標達成年度：平成21年度】

ロ・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（実施時期：平成17年度から）

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面での、バリアフリーの取組みを推進する。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動（実施時期：平成17年度から）

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動における職員の積極的な参加を支援する。

子どもが参加する学習会等の行事において、職員の専門分野を活かした指導を行う。

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、地域住民等の自主的な防犯活動に参加できる環境づくりを図る。

(3)子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動には、家族全員が参加できるようにする。