

次世代育成支援対策

第3期 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～

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

平成27年3月

沿革

平成 17 年 7 月 王滝村特定事業主行動計画策定

平成 22 年 4 月 王滝村特定事業主行動計画後期計画策定

平成 27 年 3 月 第 3 期 王滝村特定事業主行動計画策定

I 総論

1. 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、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（以下「支援対策」という。）を計画的かつ着実に推進するため、王滝村特定事業主計画を策定し、平成17年度から取組を実施してきた。

今般、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成36年度まで延長されたことに伴い、「第3期王滝村特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2. 行動計画期間

行動計画は、次世代育成支援対策推進法が延長されたうち、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3. 行動計画の推進体制

- 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で実施状況を把握するとともに、必要に応じて計画の見直しを行う。
- 2) この行動計画の内容を周知するとともに、仕事と子育て両面について相談、助言及び情報提供を行う。

II 具体的な取組内容

1. 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職員配置

- 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・時間外勤務の制限等の各種制度について、周知徹底を図る。
- ②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。
- ③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。
- ④妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。

(2) 子どもも出生時における男性職員の休暇取得の促進

- ①男性職員が積極的に育児に参加することを推進するために設けられている特別休暇制度について、周知徹底を図る。
- ②男性職員が配偶者の出産等における 2 日間以内の特別休暇の取得促進を図る。
- ③男性職員が配偶者の産前産後期間における 5 日間の特別休暇の取得促進を図る。
- ④男性職員の特別休暇取得と併せ、年次休暇の所得促進について、取得しやすい環境づくりを図る。

【目標】

平成 31 年度までに、配偶者の出産前補助休暇、出産後補助休暇
取得率 100%

(3) 育児休業等が取得しやすい環境の整備

- ①育児休業及び育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知
 - ・育児休業等に関する制度を周知するとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
 - ・育児休業等の取得手続や経済的支援等について、情報提供を行う。
 - ・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、手続について説明を行う。
- ②育児休業及び育児短時間勤務又は部分休業制度等を取得しやすい環境の醸成
 - ・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。
 - ・育児休業等の申出があった場合、特定の職員に負担が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。
- ③育児休業を所得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ・育児休業中の職員に対して、復帰前までに職場に関する情報提供等を行う。
- ④育児休業等における代替職員の配置
 - ・育児休業等の職員の業務を遂行するため、必要に応じて正規職員又は臨時的任用職員を配置する。
- ⑤育児を行う職員の早出遅出勤務制度の活用
 - ・育児を行う職員の早出遅出勤務制度の促進を図る。

【目標】

平成 31 年度までに、育児休業の取得率を 男性 15%

(4) 時間外勤務の縮減

- ①小学校就始学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
 - ・小学校就学始期に達する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。
- ②NO 残業 DAY の実施
 - ・NO 残業 DAY を設定し、庁内放送等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。
 - ・定時退庁が出来ない職員が多い課等を総務課が把握し、管理職員への指導を行う。
- ③事務事業の簡素化及び合理化
 - ・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を行い、効率的な事務事業の遂行を図る。
 - ・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、時間外勤務の縮減を図る。

【目標】

このような取組を通じ、時間外勤務の縮減を図る。

(5) 休暇の取得促進

- ①年次休暇の取得促進
 - ・管理職員は、各課等の業務計画を把握し、職員の計画的で確実な年次休暇の取得の促進を図り、職場の意識改革を図る。
 - ・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体制づくりを行う。
- ②連続休暇等の取得の推進
 - ・休日や週末と合わせて休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図る。
 - ・学校、保育所など、子どもに関わる行事等における年次休暇の取得促進を図る。

【目標】

このような取組を通じ、職員の平均休暇取得率を 33%以上にする。

(6) 職場優先の環境是正のための取組

- ①職員に対する研修を通じて意識啓発を行う。
- ②セクシャル・ハラスメント等防止のため、研修内容の充実を図る。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、平成 28 年度から実施される人事評価において適切に評価を行う。

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

- ・子どもを連れた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を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進

- ①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。
- ②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。
- ③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等に積極的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が実施される場合には、家族全員が参加できるような環境づくりに努める。