

南関町教育委員会公告第2号

第二次南関町特定事業主次世代育成支援行動計画を次のように定める。

平成23年5月31日

南関町教育委員会

南関町教育委員会訓令第2号

第二次南関町特定事業主次世代育成支援行動計画

I 総論

1 目的

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、行政機関の立場から、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに育つための取り組みを行うと同時に、一事業主として同法において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、職員の仕事と生活の調和を推進し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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ため、本行動計画を策定する。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法であるため、本町においては、平成17年6月20日から平成22年3月31日までの5年間の第一次計画期間として目標を掲げ推進してきた。引き続き、平成23年5月31日から第二次計画期間として新たな数値目標等を掲げ、平成27年3月31日までの4年間の第二次計画期間とする。

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、総務課を中心に各所属長を構成員として行動計画策定検討・推進委員会を開催し、必要に応じて行動計画策定検討・推進委員会において現状等を把握した結果や職員のニーズを踏まえて、対策の実施や計画の見直し等を行う。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理者や職員に対する研修、講習及び書面や電子メール等を活用した情報提供等を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行なう担当者及び窓口の活用を促す。
- ④ 行動計画に基づく前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表する。

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る。

- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇、妻の産後等の期間中の育児参加休暇)及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子育てにおいて、家庭での夫婦の支え合い・助け合いは必要不可欠なものとして、女性職員に限らず、男性職員においても育児に積極的に参加し育児休業の取得促進を図る。

ア) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関して情報提供することで、取得手続きや取得中の経済的支援等について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る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、希望に応じて個別に育児休業の制度・手続について説明を行う。

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し出があった場合、必要に応じて、所属内において実践しやすいように業務分担を見直す等、環境づくりに努める。
- ② 啓発資料等の配布や講習、研修の実施等により職員の子育て支援に関する意識向上を図る。

ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中の職員に対して、必要に応じて職場の状況に関する情報提供を行う。

エ) 育児短時間勤務制度の活用について周知を図る。

オ) 育児休業に伴う臨時職員任用制度等の活用

- ・ 内部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、臨時職員の任用制度及び育児短時間勤務制度の活用による適切な代替要員の確保を図るよう努める。

カ) その他

- ・ 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るよう努める。

◎以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、

男性 10 %以上
 女性 80 %以上とする。

育児休業等の取得状況は次のとおり

	女 性			男 性		
	対象職員数	取得数	取得率	対象職員数	取得数	取得率
平成17年度	1	1	100%	1	0	0
平成18年度	2	2	100%	4	0	0
平成19年度	0	0	0	5	0	0
平成20年度	0	0	0	3	0	0
平成21年度	0	0	0	3	0	0
平成22年度	1	1	100%	0	0	0

(4) 時間外勤務の縮減

ア) 小学校就学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制限の制度の周知

イ) 定時退庁の推進

・定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し管理職による定時退庁を率先して行い、所属職員が定時退庁しやすい職場づくりに努める。

ウ) 事務の簡素合理化の推進

① 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上実施し、併せて、職員自らがコスト意識を持って既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

② 会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、情報の共有化に努め、事務の効率化を図る。

エ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握し、適切な対応に努める。

② 課・室ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の所属長からのヒヤリングを行った上で、改善を図る。

(5) 休暇の取得の促進

ア) 年次有給休暇の取得の促進

① 所属長は、定期的に休暇の取得を促し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、全ての職場における取得意識の向上を図る。

② 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を促し、取得率が低い場合は年次有給休暇の使用計画表

を作成し活用して取得が促進されるよう配慮する。

- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ) 連続休暇等の取得の促進

- ① 業務への支障を考慮し、月曜日・金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 家庭の事情による年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の開催は自粛する。

以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の取得を23年度から計画期間終了までに、5%の増加を目標とする。

年次有給休暇の取得状況は下記のとおり

年休取得状況			平成23年1月1日	
年	保有日数	取得日数	取得率	職員数
17年	5,862日	1,296日	22.11%	152人
18年	5,867日	1,299日	22.14%	148人
19年	5,723日	1,527日	26.68%	147人
20年	5,436日	1,413日	25.99%	139人
21年	5,323日	1,353日	25.42%	136人
22年	4,989日	1,026日	20.57%	132人

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%の取得を促進する。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① セクシャルハラスメント防止のための啓発に努める。
- ② 男女共同参画社会を推進する職場として、職場優先の環境や固定的な性別分担意識を是正するため、研修等を通じて職員の意識啓発に努める。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 庁舎、施設等のバリアフリー・ユニバーサルデザイン化等

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく利用できるよう庁舎、施設等のバリアフリー・ユニバーサルデザイン化を促進し、さらに親切な応接対応等のソフト面での支援の取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する社会科見学や職場体験学習等の活動に協力するとともに、子供が参加する地域の行事・活動に対して、必要に応じて公共の敷地や公共施設の提供に努める。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、公用車の運転に限らず、私有車の運転においても安全運転に関して、安全運転管理者から職員に対して呼びかけを実施する。
- ② 春、秋の全国交通安全運動期間において、街頭指導を継続して行う。

ウ) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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や青少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもを見守り、育てる地域社会を構築するため、職員による防犯パトロールを継続実施し、通学路等を巡回する。

(3) 学習会情報の提供等による家庭の教育力の向上

- ・ 職員に対し、家庭における子育てやしつけなど、家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行う。

第二次 南関町特定事業主 次世代育成支援行動計画実施計画

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

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
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る。	→				平成17年度から継続
②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行う。	→				平成18年度から継続
③妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。	→				平成18年度から継続

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇、妻の産後等の期間中の育児参加休暇)及び年次有給休暇の取得促進を図る。	→				平成18年度から継続

(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

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①育児休業等に関して情報提供することで、取得手続きや取得中の経済的支援等について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る。	⇒				
②妊娠を申し出た職員に対し、希望に応じて個別に育児休業の制度・手続について説明を行う。	⇒				

イ) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①育児休業の取得の申し出があった場合、必要に応じて、所属内において実践しやすいように業務分担を見直す等、環境づくりに努める。	⇒				
②啓発資料等の配布や講習、研修の実施等により職員の子育て支援に関する意識向上を図る。	⇒				

ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・育児休業中の職員に対して、必要に応じて職場の状況に関する情報提供を行う。	⇒				

エ) 育児短時間勤務制度の活用について周知を図る。

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・育児短時間勤務制度の活用について周知を図る。	⇒				

オ) 育児休業に伴う臨時職員任用制度等の活用

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・内部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、臨時職員の任用制度及び育児短時間勤務制度の活用による適切な代替要員の確保を図るよう努める。	⇒				

カ) その他

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して	→				平成18年度から継続

勤務時間を割り振るよう努める。					
-----------------	--	--	--	--	--

キ) 育児休業等の取得率

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・育児休業等の取得率を、男性10%以上、女性80%以上とする。	→				平成19年度から継続

(4) 時間外勤務の縮減

ア) 小学校就学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 勤務の制限の制度の周知

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るよう努める。	→				平成18年度から継続

イ) 定時退庁の推進

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し管理職による定時退庁を率先して行い、所属職員が定時退庁しやすい職場づくりに努める。	⇒				

ウ) 事務の簡素合理化の推進

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①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上実施し、併せて、職員自らがコスト意識を持って既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。	⇒				
②会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、情報の共有化に努め事務の効率化を図る。	⇒				

エ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握し、適切な対応に努める。	⇒				
②課・室ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の所属長からのヒヤリングを行った上で、改善の対策を図る。	⇒				

(5) 休暇の取得の促進

ア) 年次有給休暇の取得の促進

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①所属長は、定期的に休暇の取得を促し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに全ての職場における取得意識の向上を図る。	⇒				
②所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を促し、取得率が低い場合は年次有給休暇の使用計画表を作成し活用して取得が促進されるよう配慮する。	⇒				
③安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	→				平成18年度から継続

イ) 連続休暇等の取得の促進

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①業務への支障を考慮し、月曜日・金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。	⇒				
②国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	→				平成18年度から継続

③家庭の事情による年次有給休暇の取得促進を図る。	⇒				
④ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	→				平成17年度から継続

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・職員一人当たりの年次有給休暇の取得を23年度から計画期間終了までに、5%の増加を目標とする。	⇒				

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

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・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%の取得を促進する。	→				平成18年度から継続

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①セクシャルハラスメント防止のための啓発に努める。	→				平成18年度から継続
②男女共同参画社会を推進する職場として、職場優先の環境や固定的な性別分担意識を是正するため、研修等を通じて職員の意識啓発に努める。	⇒				

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 庁舎、施設等のユニバーサルデザイン

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・子どもを連れて人が気兼ねなく利用できるよう庁舎、施設等のバリアフリー・ユニバーサルデザインを促進し、さらに親切な応接対応等のソフト面での支援の取組を推進する。	⇒				

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①子どもが参加する社会科見学や職場体験学習等の活動に協力するとともに、子供が参加する地域の行事・活動に対して、必要に応じて公共の敷地や公共施設の提供に努める。	⇒				
②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。	→				平成18年度から継続

イ) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①交通事故予防について、公用車の運転に限らず、私有車の運転についても安全運転に関して、安全運転管理者から職員に対して呼びかけを実施する。	→				平成18年度から継続
②春、秋の全国交通安全運動期間において、街頭指導を継続して行う。	⇒				

ウ) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
①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や青少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。	→				平成18年度から継続
②子どもを見守り、育てる地域社会を構築するため、職員による防犯パトロールを継続実施し、通学路等を巡回する。	⇒				

(3) 学習会情報の提供等による家庭の教育力の向上

項目	23 年 度	24 年 度	25 年 度	26 年 度	平成17年度～平成22年度
・職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行う。	→				平成18年度から継続