

第3次 与那原町特定事業主行動計画

平成27年6月
与那原町

第3次与那原町特定事業主行動計画

平成27年6月30日

町長・町議会議長・教育委員会・代表監査委員
農業委員会・選挙管理委員会・水道事業管理者

第1章

1 はじめに

我が国においては、社会情勢の変化により急激な少子化が進行しています。急激な少子化の進展は、消費の減少や労働力供給の不足等の経済社会に深刻な影響を与えるおそれがあるだけでなく、人口全体に若年層の割合が減り、高齢者の割合が増えることにより、社会保障における若年層の負担が増大するなど、将来の我が国の経済社会へ多岐にわたり重大な影響を及ぼすことが想定されます。

そのため、国は次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育ってゆく環境の整備を図ることを目的として平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

同法において、地方公共団体及び事業主は、国が定める「行動計画策定指針」に基づき、次世代育成支援対策に関する目標や目標達成のために講じる対策・時期などを設定した特定事業主行動計画を策定し、計画に基づいた取組みを実施する必要があります。

本町においても、全職員が協力し、健やかな子育てを行なうことが出来るような職場環境の整備に向けて取り組むため、平成17年度より前期計画（第1次）、平成22年度より後期計画（第2次）を策定しました。

今般、平成27年3月31日までの時限立法であった同法が、次世代育成対策支援の取組みを更に充実していくことを目的として平成37年3月31日までに延長されたことに伴い、新たな行動計画（第3次）を策定します。

2 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感できるよう仕事と子育ての両立を推進し、子ども達の健やかな育成のための環境整備を図るものとする。

3 計画期間

平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間とする。ただし、平成31年度中に見直しを行う。

4 計画の推進体制等

① 各任命権者は、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行う。

- ② 人事担当課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行い、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行う窓口及び担当者を人事担当課に配置し、子育てをする職員に対し気兼ねなく相談ができる体制を整備する。
- ③ 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について、その実施に努める。
- ④ 県費負担教職員に係る行動計画の実施内容については、沖縄県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の県立学校教職員の実施内容に準じ、その実施に努める。
- ⑤ 本計画に基づく措置の実施の状況を毎年1回公表する。
- ⑥ 本計画における「人事担当課長」とは「町長部局人事担当課長」を指す。

第2章 具体的な内容

計画推進のための具体的な内容は以下のとおりとする。

なお、本章中の職員の休暇に関する規則とは、「与那原町職員の勤務時間、休暇等に関する規則」を指す。

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

目 標	推進者
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（注1）等の制度について、対象職員だけでなく、所属長及び職員に周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
② 妊娠を申し出た職員に対し、特別休暇（注1）、育児休業（注5）等の制度・手続きについて説明を行う。	人事担当課長
③ 妊娠中の職員の担当している業務が負担とならないよう配慮するとともに、特定の職員に負担がかからないよう業務分担について見直しを行う。	各所属長 職 員
④ 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。	各所属長

注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制度の概要

- ① 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務への就業停止
（労働基準法第64条の3第1項）
- ② 妊娠中の女性の請求による軽易業務への転換
（労働基準法第65条第3項）
- ③ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の時間外労働、休日労働の禁止
（労働基準法第66条第2項）
- ④ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の深夜業の禁止

<p>(労働基準法第66条第3項)</p> <p>⑤ 妊娠検診休暇 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第12条) (職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第16号)</p> <p>⑥ 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律第13条)</p> <p>⑦ 産前産後の就業禁止 (労働基準法第65条第1項・第2項)</p> <p>⑧ 産前産後の分べん休暇 (職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第17号)</p>

(2) 出産及び育児に関する経済支援措置の周知

目 標	推進者
① 出産費用の給付等の経済支援措置(注2)について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
② 育児休業時の経済支援措置(注3)について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長

<p>注2) 出産費用の給付等の経済的支援制度の概要</p> <p>① 地方公務員等の共済組合法に基づく法定給付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産費(地方公務員等共済組合法第63条第1項) ・ 家族出産費(地方公務員等共済組合法第63条第3項) ・ 出産手当金(地方公務員等共済組合法第69条) <p>② 沖縄県市町村職員互助会出産祝金、子育て支援事業(育児関連図書の配布)</p> <p>注3) 育児休業時の経済的支援制度の概要</p> <p>① 地方公務員等共済組合法に基づく法定給付 育児休業手当金(地方公務員等共済組合法第70条の2第1項)</p> <p>② 沖縄県市町村職員互助会育児休業補助金</p>
--

(3) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

目 標	推進者
管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。	人事担当課長 各所属長

(4) 人事評価への反映

目 標	推進者
仕事と生活の調和の推進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採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。	各所属長

2 ワークライフバランスの推進

(1) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

目 標	推進者
①子どもの出生時における父親の特別休暇(注4)について周知を図る。	人事担当課長 各所属長
②子どもの出生時における父親の特別休暇と併せた年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
③父親となる職員が子供の出生時に特別休暇・年次休暇を取得しやすいよう配慮し、必要に応じて業務の支援体制をつくる。	各所属長

注4) 子どもの出生時における父親の休暇制度の概要
① 配偶者の分べん休暇 (職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第18号)
② 配偶者の産前産後期間中の子の養育休暇 (職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第19号)

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

目 標	推進者
①育児休業等に関する制度(注5)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を図る。	人事担当課長 各所属長
②育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。	各所属長 職 員
③育児休業中の職員の業務を課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、臨時職員等の適切な代替要員の確保を図る。(注6) また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合には、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用や、二人で一つの職を占める並立任用の制度の活用等を図る。	各所属長
④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供を行うとともに、自宅で受講できるeラーニング等による研修等で能力開発を行い、スムー	人事担当課長 各所属長

ズな職場復帰が行えるよう措置を講ずる。	
⑤育児休業に関する法律の改正が行われた場合は、遅滞なく条例改正を行い、条例改正の内容についても職員に周知する。	人事担当課長
⑥育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。	人事担当課長
⑦母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定（注7）に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。	人事担当課長
⑧子育てを行う女性職員の活動躍進に向けて、女性職員及び管理職等を対象とした取組みを行う。	人事担当課長 各所属長

注5) 育児のために設けられている制度の概要

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女子職員の育児時間休暇
（労働基準法第67条）（与那原町職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第20号）
- ② 3歳に満たない子を養育するための育児休業
（地方公務員の育児休業等に関する法律第2条～第9条）
（与那原町職員の育児休業等に関する条例第2条の2～第8条）
- ③ 3歳に満たない子を養育するための部分休業
（地方公務員の育児休業等に関する法律第19条）
（与那原町職員の育児休業等に関する条例第18条～第20条）

注6) 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

（地方公務員の育児休業等に関する法律第6条）

注7) 雇用の促進

（母子及び父子並びに寡婦福祉法第29条第1項）

(3) 超過勤務の縮減

目 標	推進者
①小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の深夜業務及び超過勤務制限の制度の確立及び周知を行う。	人事担当課長 各所属長
②職員の健康管理への配慮を図るとともに、子どもとの関わりの時間を確保するため、ノー残業デーを継続する。	人事担当課長 各所属長

③事務の簡素合理化を推進し、効率的な事務遂行を図る。	各所属長 職 員
④各課等の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の特に多い部署に対し指導を行うとともに職員の適正配置に努める。	人事担当課長
⑤日頃から、職場の業務点検を行うとともに、各職員の超過勤務の状況を的確に把握し、各課の実情に応じた縮減目標の設定や業務量の平準化を図るなど勤務時間管理の徹底に努める。	各所属長

(4) 休暇の取得の推進

①年次休暇及び特別休暇取得の推進

目 標	推進者
①管理職に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。	人事担当課長
②職員が年次休暇の取得がしやすいよう、業務の相互応援ができる体制を整備する。	各所属長
③子どもの予防接種実施日(注8)又は子どもの看護(注9)を要する時における特別休暇の取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長
④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日又は授業参観日等の学校行事における年次休暇の取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長

注8) 子のための予防接種休暇

(職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第21号)

注9) 子のための看護休暇

(職員の休暇に関する規則第16条・別表第3第22号)

②連続休暇等の取得の促進

目 標	推進者
①週休日、国民の祝日又は夏季休暇とあわせた年次休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長
②ゴールデンウィークや旧盆期間における会議等の自粛など、業務スケジュールの調整を行い、連続休暇取得を推進する。	各所属長

3 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

目 標	推進者
庁舎及び町の施設利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置を推進する。	各所属長

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

目 標	推進者
①子どもが参加する子供会やスポーツクラブ等において、指導員や審判員など、職員の得意分野を活かした活動を行う。	職 員
②職員も地域社会の構成員として、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努める。	職 員
③子どもが参加する地域の行事・活動を町の施設やその敷地利用等で支援する。	各所属長
④各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。	職 員
⑤地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。	交通安全担当 課長
⑥地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。	交通安全担当 課長、青少年 健全育成担当 課長

(3) 子どもとふれあう機会の充実

目 標	推進者
①職員の子どもを対象とした、「子ども職場見学」、「子ども職場体験」又は「子ども参観週間」の創設を検討する。	研修担当課長 職 員
②家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。	教育長