

第2次 横瀬町次世代育成支援
特定事業主行計画
(前期計画)

平成28年度～平成32年度



平成28年4月1日

横瀬町・横瀬町教育委員会・横瀬町議会・横瀬町選挙管理委員会・
横瀬町監査委員・横瀬町農業委員会・横瀬町水道事業

第1 総論

1 目的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会の形成に資することを目的とし、平成17年4月1日に10年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法が施行された。当町においても、この法律に基づき、事業主として職員を対象とする次世代育成支援対策に関する「横瀬町特定事業主行動計画」を策定し、平成18年度から10年間にわたり計画を推進してきた。

今回、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、行動計画をこれまでの実績等を踏まえ改定し、第2次計画前期計画として5年間の計画を策定する。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

※参考（後期計画）平成33年4月1日から平成38年3月31日

3 計画の推進方法

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、職員安全衛生委員会と連携し、進捗状況の確認や必要に応じた計画の見直しの検討を行う。
- ② 次世代育成支援対策に関する研修・講習会を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に行う担当窓口を人事担当課に置く。
- ④ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況について、職員のニーズなどの状況を把握し、ニーズに即した施策の実施や計画の見直し等を適宜行う。

第2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(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、出産費用の給付等の経済的な支援等について周知徹底を図る。
- ② 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全を配慮し、業務分担の見直し等適切な時期に必要な措置を行う。
- ③ 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性の育児参加や子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について、周知を図る。
- ② 所属長を筆頭に、男性の子育て参加についての職員の意識啓発を行うとともに、休暇等の取得がしやすい職場環境づくりに努める。

○ 数値目標

出産に係る男性の休暇取得日数

平成32年度 計5日

参考：平成25年～平成27年

平均取得日数 2日間（取得者 計2名）

※出産に係る男性の特別休暇

- ・配偶者出産に係る特別休暇（2日）
- ・出産に伴う子の養育のための特別休暇（5日）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための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を図るため、次に掲げる措置を実施する。

- ① 男性職員に対して、育児休業等の取得を促進するための措置及び周知を図る。
- ② 育児休業等の取得について、周囲の職員の理解・協力が得られるよう職場の意識改革を行い、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を行う。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援ため、休業期間中の連絡や職場の動きに関する情報提供を図るとともに、職場復帰した職員に対しては必要に応じ研修等を実施する。
- ④ 課内の人員配置によって、産前産後休暇中、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、臨時職員等による適切な代替要因の確保を図る。

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育て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を図る。
- ② 定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、グループウェア等により注意喚起するとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ③ 所属長は、勤務時間内の事務効率向上のために、各職員に対して指導を徹

底するとともに、率先して事務事業の見直しに取り組む。

- ④ 職員一人ひとりが、常に業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努める。
- ⑤ 所属長は、安易に時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、時間外勤務の適正化に向けて、各職員を指導・監督すること。

○ 数値目標

各職員 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時間 360 時間を超える職員をゼロにする。

時間外勤務 360 時間を超える職員の数

年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
人数	0 人	1 人	4 人	3 人	2 人

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇等の取得を促進するため、年間計画等を作成し計画的な休暇の取得の促進を図る。
- ② 事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境に努める。
- ③ 次のようなときに、連続休暇等の取得の促進を図る。
 - ア 月曜日や金曜日（土日と組み合わせた連休）
 - イ 子どもの長期休暇期間中
 - ウ ゴールデンウィーク・年末年始
 - エ 子どもの学校行事や PTA 活動日
 - オ 家族の記念日等
- ④ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進を図る。

○ 数値目標

職員 1 人当たり休暇取得日数 年間 10 日以上

職員 1 人当たりの年間休暇取得日数

年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年
平均取得日数	8.1 日	8.0 日	8.3 日	6.3 日	8.3 日

(6) 配置転換についての配慮

異動を命じる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(7) 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

- ① 管理職及び職員に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のための研修会・相談体制の充実を図る。
- ③ 固定的な性別役割分担意識の是正について意識啓発を行う。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）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とられた行動については、人事評価において適切に把握して評価に反映させる。

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の促進

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。
- ② 来客の多い役場庁舎において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーシート、キッズコーナーなどの設備がされていることを周知する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを支援するための体制をつくる。

② 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報収集及び情報発信を行い、職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 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。

エ 小中学校に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 職員に対して、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

④ 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、地域住民等の自主的な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積極的な参加を促す。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員に対し、子どもが参加する地域活動やイベント等への参加を奨励する。