

さつま町特定事業主行動計画

【第二次後期計画】



令和2年4月

さ つ ま 町

はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として、国・地方公共団体・事業主が一体となって総合的な取り組みを進めるため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。（平成17年度から10年間の時限立法）

この法律において、国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標及び目標達成のために講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされたところです。

さつま町においても、平成17年度から平成26年度までの間、5年ごとに前期計画・後期計画を策定し、職員の育児や子育て、仕事と家庭の両立及び、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、職場全体で支援し、職員一人ひとりが取り組めるよう推進してきたところです。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとされています。

このため、法の有効期限の10年間延長等を盛り込んだ次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部改正が行われました。

こうした状況を踏まえ、引き続き、さつま町職員の育児や子育て、仕事と家庭の両立及び、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等を支援するため、平成17年度に策定した「さつま町特定事業主行動計画」をもとに第2次計画の前期5年間に引き続き、後期の5年間における更なる次世代育成支援対策を推進していくこととしました。

さつま町長

さつま町議会議長

さつま町教育委員会

さつま町選挙管理委員会

さつま町代表監査委員

さつま町農業委員会

さつま町消防本部消防長

◆ 目 次 ◆

I 総論	3
1 目的	3
2 計画の対象	3
3 計画期間	3
4 計画の推進体制	3
II 具体的な内容	4
1 職員の勤務環境（働き方改革）に関するもの	4
（1）妊娠中及び出産後における配慮	4
（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
（4）超過勤務の縮減	5
（5）休暇の取得の促進	6
（6）異動における配慮	6
（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	7
（8）母子家庭の母等の雇入れの促進等	7
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
（1）子育てバリアフリー	7
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	7
（3）子どもとふれあう機会の充実	8
（4）学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	8

I 総論

1 目的

国による行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点である「仕事と生活の調和の視点」、
「仕事と子育ての両立の視点」、
「職場全体での取組等の視点」、
「職場の実情を踏まえた取組の視点」、
「社会全体による支援の視点」、
「地域における子育ての支援の視点」等を踏まえつつ、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、本行動計画を策定し公表する。

2 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の職員（小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、再任用職員、会計年度任用職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3 計画期間

特定事業主行動計画は平成27年度から令和6年度の10年間のうち、概ね5年を前期として策定することとし、必要に応じ計画の改正ができるものとする。

本行動計画は、この10年間のうちの前期計画であり、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの概ね5年を前期、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを後期計画として定めるものである。

4 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、「さつま町特定事業主行動計画策定委員会」を設置し、各年度の行動計画の実施状況を把握し、必要に応じて見直しを行う。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等の実施を行う。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するため総務課内に担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、職員に対する行動計画の内容の周知の徹底を行う。
- (5) 本計画の実施状況については、行動計画策定委員会において検証作業を進めるとともに、職員に対して意向調査を実施するなど、職員のニーズを踏まえ、必要に応じ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

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 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配慮し、必要に応じ、業務分担等の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じない。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 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徹底を図る。
- ② 父親が子どもの出生時に5日間程度の休暇を取得できるように、課・係内において、業務分担等の支援体制を作る。

(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

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の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 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 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出があった場合、事例ごとに当該課・係において業務分担の見直しを行う。
- ② 育児休業の取得促進のためには、職場の意識改革が必要ということから、管理職等の会議（課長会等）の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、管理職も含め、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中もホームページ等により職場環境や業務内容等を共有し、円滑な職場復帰の支援を行う。
- ② 復職時にOJTによる業務の再認識作業を実施する。

オ 育児休業に伴う再任用職員及び会計年度任用職員の活用

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、必要に応じて、再任用職員や会計年度任用職員等を確保し業務の遂行を図る。

カ その他

勤務時間の特例制度（変形労働時間制）等により時差出勤を行っている場合、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間の割り振り等を行ない育児休業の取得率を高める。

育児休業取得率	前期目標	前期実績	後期目標
男 性	10%	実績なし	10%
女 性	100%	100%	100%

※ 平成20年度に男性の育児休業あり

(4) 超過勤務の縮減

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超過勤務の制限の制度の周知

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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

「育児・介護休業法第61条 1月24時間 1年150時間」

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日（毎週水曜日，毎月の給料日，期末・勤勉手当支給日）を，庁舎内放送及び電子メール，庁舎見回りによる注意喚起を図るとともに，管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い課・係を人事担当が把握し，管理職等への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に効率的な事務遂行ができるよう，業務処理計画作成等の注意喚起を図る。
- ② 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，既存の行事等との関係を整理し，代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては，極力電子メール，電子掲示板を活用するとともに，午後4時以降の会議は，原則行わないこととする。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 平成31年4月から施行された働き方改革関連法において，超過勤務の上限が見直され，原則として月45時間，年360時間とされている。臨時的で特別な事情がなければ，この時間を超えることができないとされている。特別な事情があっても月80時間を限度とし，年間6ヶ月を超えることはできないとされたことから，担当業務の平準化を図り，この時間を超えないように努めることとする。
- ② 人事担当は，各課・係ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し，超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ③ 課ごとの超過勤務の状況を把握し，超過勤務の多い課については，管理職は課内での職員配置を再検討するなどした上で，注意喚起を含めた取り組みを行い，人事担当課との連絡調整に努めることとする。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について，超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ⑤ 各課における超過勤務縮減のための取組事例を収集し，事例の周知・配布等を行う。

オ その他

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施や医師による面接指導等，健康面における配慮を充実させる。
- ② 長時間の超過勤務者に対する業務内容の再確認とフレックスタイムを利用した出勤時間の調整を行う。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 働き方改革により年間最低5日以上の年次有給休暇の取得が義務付けられた。長期休暇に連続する有給休暇を組み合わせるなど，更なる取得を促進しリフレッシュを図る。
- ② 年次休暇取得促進のためには，職場の意識改革が必要ということから，管理職等の会議（課長連絡会等）の場において，定期的に休暇の取得促進を徹底させ，管理職も含め，職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職に対して，部下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。
- ④ 人事担当による取得状況の確認を行い，取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で，注意喚起を行う。
- ⑤ 各課の業務計画を策定・周知することにより，職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑥ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し，取得促進の周知を図る。
- ⑦ 安心して職員が年次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 国民の祝日や月曜日，金曜日など，休・祝日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 夏季休暇（3日）とあわせた年次休暇（2日）の取得促進を図る。
- ③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 勤続10周年等の節目に，年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の実施について検討する。
- ⑤ 年1回，年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の実施について検討する。
- ⑥ 職員やその家族の誕生日，結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦ ゴールデン・ウィークやお盆期間の前後における会議等の設定を控える。

（年間20日の年次休暇のうち職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合）

有給休暇取得日数	前期目標	前期実績	後期目標
全職員	75% 15日	46.5% 9.3日	75% 15日

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%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 異動における配慮

異動を命じる場合は、必要に応じて当該職員からのヒアリング等を実施した上で、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 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ② 女性職員の相談に応じる、女性の管理・監督職等による相談員の設置を検討する。
- ③ 各年齢層に対して、研修等を通じた意識啓発を行う。
- ④ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の防止のための周知・研修等を行う。

(8) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

母子家庭の母等を、町が設置する公共的施設への雇入れについて検討を行う。

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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧な対応を心がけ、子育て世代に対するソフト面でのバリアフリー化を推進する。

(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

地域において、子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う地域団体等に職員が参加する場合には、ボランティア休暇の取得促進や制度の周知を行う。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

ウ 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綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車を運転する全ての職員に、交通安全法令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。

エ 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支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 現在の中学生等による職場体験学習など、子どもを対象とした職場見学を実施する。
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学等の実施を検討する。
- ③ 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会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のヒント集等、パンフレット等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等への積極的な参加促進や情報の提供を行う。

おわりに

この行動計画を職員一人ひとりが実施することによって、本町職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、職員の子どもはもとより、地域においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待しています。