

## 岐南町特定事業主行動計画

平成30年4月1日

岐南町長  
岐南町議会議長  
岐南町選挙管理委員会  
岐南町農業委員会  
岐南町固定資産評価審査委員会  
岐南町水道事業管理者

### I 計画の基本的な考え方

#### (1) 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）においては、日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、地方公共団体の機関は、特定事業主として行動計画を策定するものとされました。

岐南町においても、少子化対策の取組を充実させていく必要から、全職員が一層仕事と子育ての両立について理解を深め、安心して働ける職場づくりを目指すため、行動計画を策定するものです。

#### (2) 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成37（2025）年3月31日までの時限法であるため、平成30年（2018）年4月1日から平成37（2025）年3月31日までとします。

#### (3) 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、毎年行動計画の進行状況の確認を行い、その後の対策や計画推進に努めます。

### II 計画の具体的な内容

## 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

母性保護や母性健康管理に関する制度について職員に定期的に周知し、いつでも必要な情報が得られるようにします。また、妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や状況を踏まえ、適切な配慮がされる職場環境を整えます。

- ① 母性保護や母性健康管理に関する制度等を定期的に周知します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の見直しを行います。
- ③ 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こととします。

### (2) 子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における父親の特別休暇を促進します。

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し取得の促進を図ります。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児休業）について周知し取得の促進を図ります。

### (3) 育児休業等に対する職員の意識改革を進め、男性職員の育児休業等の取得向上のため、制度内容についての周知を行います。

#### ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度を周知し、性別・年齢を問わず全職員に制度の趣旨・内容を普及するとともに、男性の育児休業等取得を促進します。

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

#### イ 男性の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進について特に周知を図り、配偶者が出産した際、個別に周知を図ります。

#### ウ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業等の申出があった場合、事案ごとに当該所属において業務分担の見直しを行います。
- ② 管理職に育児休業等の制度・趣旨を説明し、職場に制度を浸透させるとともに取得しやすい環境を整えます。

#### エ 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、職務に関する知識や技術の維持のため、育児休暇中に実施される研修等が受講出来るよう案内します。

#### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人材配置等によって、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、適切な代替要員の確保に努めます。

### (4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け取組みます。

#### ア 超過勤務の制限

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員から申出があった場合には、深夜勤務及び超過勤務を制限します。

- ② 毎週月曜日・水曜日をノー残業デーとし、環境にも配慮し、家庭や健康のためにも出来るだけ超過勤務を命じないこととします。

#### イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議・打合せについては、電子メール、庁内メッセージ等を活用し、事前に資料を配布するなど効率的な運営に努めます。
- ② 定例的・恒常的な業務に関する事務処理のマニュアルを作成し、互いに助け合える環境を整えます。

#### ウ 週休日の振替、休日の代休の取得促進

止むを得ず週休日、祝祭日に勤務を命ずる場合は事前に振替日、代休日を指定することとし、職員の健康保持、休日確保のため、その取得について計画的に取得出来るよう適切な運用に努めます。

#### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務が多い所属を把握し、所属長からヒアリングを行い、仕事の進め方や体制の見直し等の改善策を検討します。
- ② 所属長に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取り扱いについて、適正な運用方法を周知徹底します。

#### (5) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、休暇の取得促進を促します。

#### ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

- ① 幹部会議等の場において、会議のつど（少なくとも年1回）、休暇の取得促進を周知し、休暇取得への意識を高めます。

- ② 所属長等に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇取得を指導します。

#### イ 年次休暇の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観等の学校等（保育園、幼稚園を含む）の行事の日における年次休暇の取得を促進します。
- ② 国民の祝日や特別休暇（夏季休暇、リフレッシュ休暇など）とあわせ、連続した年次休暇の取得を促進します。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議や行事を出来る限り自粛します。

#### ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇等の取得の促進

子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得しやすい職場環境を目指します。

### （６） 職場優先の環境や固定的な性別分割分担意識等の是正のための取組

職員が職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改め、仕事と子育ての両立が図れるよう、また、男女共同参画の推進が図れるよう取り組みます。

- ① 職員研修等において、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発や研修を実施します。
- ② セクシャルハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。

## ２ その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取組みを推進します。

## ア 子育てバリアフリー

- ① 庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用出来るトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁出来るように窓口や通路の配置を配慮し、親切丁寧な接遇で対応します。

## イ 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られることが出来るよう、地域活動や防犯活動への積極的な参加を支援します。
- ② 交通事故予防について、関係機関と連携して取り組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への積極的な参加を支援します。

## ウ 子どもとふれあう機会の充実

- ① 地域及び職場におけるレクリエーション活動等の実施にあたっては、家族全員で参加出来るように呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への積極的な参加を呼びかけます。