

南部町特定事業主行動計画

平成17年3月制定



南		部		町		長
南	部	町	議	会	議	長
南	部	町	教	育	委	員
南	部	町	選	挙	管	理
南	部	町	代	表	監	査
南	部	町	公	平	委	員
南	部	町	農	業	委	員
南	部	町	固	定	資	産
南	部	町	評	価	審	査
南	部	町	委	員	會	會

I 行動計画の趣旨

近年の急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力人口の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合が高まり、社会保障に係る現役世代の負担増といった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、過保護化などによる子ども自身の健やかな成長に影響することが心配されます。これまで国において「エンゼルプラン」が、県においては「やまなしエンゼルプラン」が、本町においても「町エンゼルプラン」が策定され、様々な施策を展開し、少子化の進行防止に努めてきました。

しかしながら、従来主な原因と言われている「晩婚化・未婚化」に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新たな現象も明らかになり、少子化に歯止めはかからず、いっそう進行し日本の人口は、平成18年をピークに、21世紀末には、現在の人口が半減するという予測が示されています。

また、平成2年に出された人口動態統計で、特殊出生率いわゆる1人の女性が一生の間に生むと推計される子どもの数が、1.57人と発表されると、政財界を中心に高齢者扶養の負担増大や社会活力の低下の懸念から「1.57ショック」が起き、少子化が一般社会でも認識されるようになりました。さらに平成16年に発表された特殊出生率は、1.29人となり、今後少子化がますます進行し、経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼす事が懸念されます。

こうした状況を背景として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が公布されました。この法律は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国、地方公共団体、事業主等が一体となって取り組むため、10年間の時限立法として制定されたものです。

その中で、本町に求められているものは、行政機関としての立場から町民の子どもたちの健やかな成長への取り組みですが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな成長についても、率先してその役割を果たしていかなければなりません。

法律は、このような考え方から国や地方公共団体を特定事業主と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画である特定事業主行動計画を策定するよう求めています。

この南部町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づくものとして、本町の常勤の職員のほか、臨時的任用職員等の非常勤職員についても、法令や本町の条例、規則等により定められた範囲内でこの計画の対象とします。

またこの計画は、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、全職員が職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定しました。

職員の皆さん一人一人が、この計画を自分自身に関わるものとしてとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、お互いに助け合い支え合っていきましょう。

なおこの計画は、本町の職員に周知徹底を図るとともに、町民に公表するものとします。

II 行動計画期間

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10年間の時限立法ですが、この計画は、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の前期計画と位置付け、必要に応じて適宜、見直しを行うとともに、平成21年度において後期計画を策定することとします。

また、この計画に掲げている数値目標は、平成21年度の達成目標です。

III 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するとともに実効あるものとするため、行動計画の実施状況は、各年度毎に点検を行います。その際行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直しの時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

そのため、最低年1回管理職会議などの場において、それぞれの職場における行動計画の実施状況や職員のニーズを踏まえて問題点を点検します。

また、職員に対しては、パンフレットの配付、庁内グループウェアなどを活用して情報提供を図ります。

Ⅳ 子育てがしやすい勤務環境の実現

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり、働き方の見直しを行い、子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて次のような具体的な取り組みを行います。

Ⅴ 行動計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の抑制や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についてとりまとめたパンフレットを作成して、全職員に配付します。

あわせて、庁内グループウェアを利用して、制度の内容やその活用方法に関する正確で最新の情報を提供します。

また、管理職や一般職員に対する研修を実施し、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。(実施時期：平成17年度から)

(2) 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本町において設けられている特別休暇の制度について、その制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図ります。

ア 妊娠中又は出産後の女性職員の通院休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受け、請求に基づき認められる特別休暇。

イ 育児休業

生後満1年に達していない子を育てる職員が、その子の保育のために必要とする授乳等を行う場合に、請求に基づき1日2回・1回30分以内で認められる特別休暇で、男性職員の取得も可能です。ただし、配偶者が同様の休暇等を取得している場合は、その時間が差し引かれます。(実施時期：平成17年度から)

- ② 母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法(昭和22年法律49号)において設けている制度について、その制度の認識率を100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用促進を図ります。

ア 危険有害業務の終業制限(労働基準法第64条の3)

妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他これらの女子職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。また、これらの業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務についても、妊娠中及び産後1年後を経過しない女性職員以外の女性職員についても就かせてはならない。

イ 分べん休暇(労働基準法第65条)

労働基準法第65条を受けて南部町職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成15年南部町条例第36号)第14条により規定されている休暇であり、産前休暇にあっては出産予定日から逆算して6週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間、多胎妊娠以外の場合において必要があると認めるときにあっては6週間に2週間の範囲内で必要と認める期間を加算した期間)に当たる日から分べんの日後8週間目に当たる日までの期間内とされています。

ウ 深夜勤務及び時間外勤務の制限(労働基準法第66条)

妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員が請求した場合にあっては、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女子職員が請求した場合にあっては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日

に労働させてはならず、又は深夜勤務をさせてはならない。（実施時期：平成17年度から）

- ③ 上記①と②に掲げる制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要などから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後1年を経過していない女子職員がこれらの制度を容易に活用できるよう環境整備を行います。

（実施時期：平成17年度から）

- ④ 出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、パンフレットの配付、庁内グループウェアへの掲載等を行い、その制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図ります。（実施時期：平成17年度から）

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感でき、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることから、特別休暇として付与される日数の配偶者出産休暇の100%取得実現を促進します。

※配偶者出産休暇の概要

職員の配偶者の出産に伴い、入院の付添い等する場合で、請求に基づき認められる特別休暇。付与される期間は、職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間で、2日間とされている。また、付与単位は、1日又は半日とされている。（実施時期：平成17年度から）

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知を図ることにより、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進に努めます。また、制度についての認識率の向上を図ります。

※育児休業及び部分休業制度の概要

i 育児休業（期間中無給）

ア 適用対象職員

一般職の全職員。ただし、次の職員には、適用されない。

- a 非常勤職員。
- b 臨時的に任用される職員及び育児休業法の規定により任期を定めて採用された職員
- c 定年を延長して勤務する職員。
- d 配偶者が育児休業をしている職員。
- e 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員。

イ 付与条件

- a 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。この場合において、「子」とは、実子及び法律上の養子をいう。
- b 請求の際に3歳に満たない子が実在すること。
- c 育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員であること。

ウ 育児休業の期間及び延長

a 期間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、当該職員の請求に基づいて、任命権者の定める日から引き続く期間（週休日及び休日を含む。）について承認された期間。

b 延長

必要のある場合に限り、子が3歳に達するまでの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情がある場合は、再度延長ができる。

c 再度の請求（一度復帰した場合）

育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特別の事情があるばあい、子が3歳に達するまでの期間を限度として再度請求することができる。

ii 部分休業（給与の減額規定有り）

3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度

ア 適用対象職員

一般職の全職員。ただし、次の職員には、適用されない。

a 非常勤職員

b 配偶者が育児休業をしている職員

c 前号に掲げる職員のほか、部分休業をしようとする時間において、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

イ 付与単位

正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分を単位として行うものとする。ただし、育児休暇を承認されている職員については、2時間の中に育児休暇を含める。

ウ 付与条件

a 職員の託児の態様、通勤の状況等から必要であること。

b 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。

c 父母が双方とも職員の場合（ただし、双方とも育児休業を取得していないこと。）は、父母のみ、母のみ又は父母合わせてそれぞれ1日につき2時間を超えない範囲で付与できる。（ただし、父母それぞれが同日に取得する場合は、2人の部分休業の時間帯が重ならないこと。）（実施時期：平成17年度から）

② 育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度を容易に活用できるよう環境整備を行います。（実施時期：平成17年度から）

③ 所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じて提供するとともに、復帰時において円滑な職場復帰を果たすために必要な支援を行います。（実施時期：平成17年度から）

④ 育児休業の取得に際し、課内の人事配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時的任用制度を活用して、適切な代替え要員を確保することにより、育児休業の取得の促進を図ります。

（実施時期：平成17年度から）

対象者数及び取得者数の状況（ ）は男性職員

	平成18年		平成19年	
対象職員数	16	(16)	15	(14)
育児休業取得者数	0	(0)	1	(0)
部分休業取得者数	0	(0)	0	(0)
育児休業取得率	0.00	(0.00)	6.66	(0.00)

※ 対象職員数は、各年中に育児休業等が取得可能となった職員数

(5) 庁内託児施設の設置の検討

庁内託児施設について、職員のニーズ調査を実施し、必要に応じ設置について検討を行います。（実施時期：必要に応じ検討）

(6) 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のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、その認識率を100%に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を図ります。

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の概要

a 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育する場合において、請求に基づき深夜勤務又は時間外勤務が制限される制度。

b 深夜勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するため1月前までに請求した場合について、深夜における勤務が制限される制度。(公務の正常な運営を妨げる場合を除く。)

c 時間外勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するため前日までに請求した場合、時間外勤務の制限開始日から起算して1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせない制度。(当該請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除く。)(実施時期:平成17年度から)

- ② 定時退庁日を設定し、館内放送や電子メールなどにより一斉退庁の徹底を促し、子どもとふれあう時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

ア 一斉定時退庁日制度の概要

毎週金曜日を「ノー残業デー」とし、当日に館内放送や電子メールを利用して実施の徹底を図ります。また、必要に応じて、人事担当職員がその実施状況について確認し、金曜日に時間外勤務を行っていた場合その部署の管理職員に対し解決に向けての指導を行います。(実施時期:平成17年度から)

- ③ 所属長の指揮のもと、職員1人1人が業務の効率的な遂行を心がけ、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

ア 新たに行事等を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。

イ 庁内会議、打ち合わせについては、極力電子メール、庁内グループウェアを活用します。

ウ 定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(実施時期:平成17年度から)

- ④ 時間外勤務を縮減させるため、管理職員自らが縮減を阻害する要因となっている事項について点検し、意識啓発に努めるとともに、1年間の時間外勤務は100時間以内を目安として、これを超えて勤務させないように努めます。

職員の時間外勤務実績

	a 対象職員数	b 支給職員数	c 総時間数	c/b 一人当たり時間数
平成18年度	137人	117人	9,549時間	82時間
平成19年度	129人	113人	9,033時間	80時間

ア 各所属の時間外勤務の状況を、人事担当部局で把握できるようにし、時間外勤務の多い所属の管理職からヒアリングを行った上、注意喚起を行います。

イ 人事担当部局は、各所属の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の時間外勤務に関する意識の徹底を図ります。

- ウ 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等を実施し、管理職員を含む職員への意識啓発を図ります。
- エ 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。（実施時期：平成17年度から）

(7) 休暇の取得の促進

- ① 人事担当課長は、各所属長に対して、計画的な年次有給休暇・夏期休暇の取得の促進を図ります。さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、各所属長は事務処理に対して相互応援ができる体制を整備します。
- （実施時期：平成17年度から）

職員の年次有給休暇取得実績

	a 付与日数	b 使用日数	c 対象職員数	b / c 平均使用日数	b / a 消化率
平成18年	3,831日	830日	97人	8.6日	21.7%
平成19年	3,555日	834日	89人	9.4日	23.5%

※ 調査職員：町長部局（議会、教育、農業委員会は除く。）

※ 勤務時間：月曜日から金曜日の8時30分から17時15分（医療、保育、温泉、道の駅は除く。）

※ その他：就退職、休職者、派遣職員は除く。

- ① ゴールデンウィーク期間及び夏期休暇期間において、年次有給休暇又は夏期休暇を組み合わせるにより、連続休暇の一層の取得促進について、各所属長に対し周知をはかり、職員の活力の向上と子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- （実施時期：平成17年度から）
- ② 月曜日又は金曜日を土曜日、日曜日と組み合わせて、年次有給休暇・夏期休暇を取得する「ハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度」を創設することにより、職員の活力の向上と子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。（実施時期：平成17年度から）
- ③ 子どもの予防接種及び授業参観日における年次有給休暇・夏期休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- （実施時期：平成17年度から）
- ④ 子どもや職員の誕生日、結婚記念日等家族の記念日として設定し、年次有給休暇・夏期休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。（実施時期：平成17年度から）
- ⑤ 子どもの看護を行うための特別休暇について、その制度の周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図る。また、取得を希望した職員に対して、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

※子どもの看護を行うための特別休暇の概要

ア 職員が負傷又は疾病にかかった小学校就学前の子の看護を行うため勤務しないことが相当であると認められた場合に、請求に基づき認められる特別休暇。

イ 子の範囲

職員の養育する小学校就学の始期（その子が6歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の末日までをいう。）に達するまでの実子、養子又は配偶者の子であること。

ウ 付与日数及び範囲

1の年において5日の範囲内で、1日又は1時間を単位とする。

エ 負傷又は疾病の範囲

基本的には、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷又は疾病が含まれます。この場合において、負傷又は

疾病が治まった後の社会復帰のための機能回復訓練や予防注射、予防接種、健康診断等は含まない。ただし、予防注射又は予防接種による著しい発熱等が発生した場合は、取得が可能

オ 看護の内容

負傷又は疾病による治療・療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助を含まないものとする。

（実施時期：平成17年度から）

- ⑦ 人事担当課長は、各所属の年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得状況の低い部署については、所属長からヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

（実施時期：平成17年度から）

- ⑧ 休日勤務等により、代休を付与された職員は年度内の完全取得に努めるとともに、所属長は取得状況を把握し計画的な取得を行うよう指導します。

（実施時期：平成17年度から）

(8) 異動についての配慮

- ① 勤務場所によっては、子どもの養育等を行うことが困難となる職員がいるときは、人事担当課長は、当該職員からヒアリングを行いその異動について配慮に努めます。（実施時期：平成17年度から）

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を無くすための取組

- ① 「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識を無くすよう、管理職員を含む職員への意識啓発を図り、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行います。

（実施時期：平成17年度から）

- ② 「特定の職員による職場でのお茶くみ廃止」等について、周知徹底を図ります。（実施時期：平成17年度から）

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリフリー

- ① 乳幼児を連れた来庁者の多い部署において、ベビーベッド、おむつ台、授乳室等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の整備を行います。

ア 本町においては、活性化センターや健康管理センターなどの乳幼児健診施設、南部分庁舎にベビーベッドやおむつ台等を設置しています。

（実施時期：必要に応じ整備を検討）

- ② 子どもを連れた人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備を行います。（実施時期：平成17年度から）

(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活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気の醸成に努めます。

（実施時期：平成17年度から）

- ② 地域におけるスポーツや文化活動に指導者、ボランティアリーダーとして積極的に参加する職員を支援します。（実施時期：平成17年度から）

- ③ 子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供します。

（実施時期：平成17年度から）

- ④ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への積極的な参加を支援するとともに、自動車の運転を行う職員に対する交通安全教育等必要な措置を実施します。

（実施時期：平成17年度から）

- ⑤ 子どもを安全な環境で安心して育てることが出来るよう、地域の防犯活動や少年非行防止等の活動へ、職員の積極的な参加を支援します。

（実施時期：平成17年度から）

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 保護者でもある職員とその子どもがふれあう機会を充実させるため、子どもが職員の働いているところを実際に見ることにより、心豊かな子どもを育むため、「子ども参観日」を実施します。

ア 小学校以下の子どもを対象として、毎年7月20日から8月30日までの小学校の夏休みを利用して、一定の期間を子ども参観日の実施期間とし、参観希望者を人事担当課長が集約の上、当該職員の所属長に依頼することにより実施します。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 職員親睦のレクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(実施時期：平成17年度から)

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況であるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行うことなどにより、家庭教育への理解の向上を図ります。(実施時期：平成17年度から)

平成18年3月改定

平成19年3月改定

平成20年3月改定