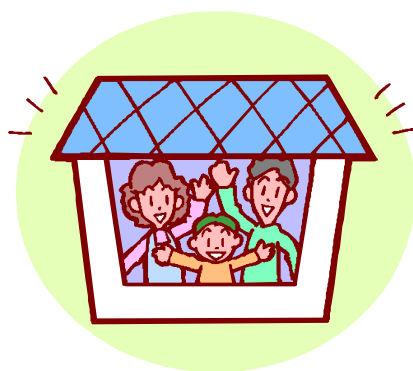


南富良野町特定事業主行動計画

仕事と子育てのサポートプラン



南 富 良 野 町

南 富 良 野 町 議 会

南富良野町教育委員会

南富良野町農業委員会

(平成27年8月策定)

I 目的

わが国における急速な少子化の進行を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に資する基本理念が定められました。南富良野町では、この基本理念の趣旨に基づき、「特定事業主行動計画」の前期計画（平成17年度～平成21年度）、後期計画（平成22年度～平成26年度）を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援対策を推進してきました。

今回、「次世代育成支援対策推進法」が改正により、10年間延長され、また、本町においても新しく「南富良野町子ども・子育て支援事業計画」が策定されました。

このような状況等を踏まえ、全職員が仕事と子育ての両立に関する理解を深め、安心して結婚、出産し、男性女性ともに仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる職場づくりのため、本計画を策定します。

II 計画期間

平成27年8月1日から平成32年3月31日までとします。

なお、必要に応じて見直しを図っていくものとします。

III 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、職員に対する研修、情報提供や行動計画の内容を周知するとともに、実施状況の把握に努め、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

IV 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関すること

(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について、周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、仕事の分担の見直しを適時行い

ます。

- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇(※1)、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇(※2)及び育児休業(※3)等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

※1 配偶者出産休暇：配偶者が出産するため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3日以内

※2 育児参加休暇：配偶者が出産する場合であって、産前産後の期間中に出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するため5日以内

※3 育児休業：3歳未満の子を養育する場合、勤務しないことができる（無給）（子が1歳までは育児休業給の支給）
子の出生後8週間以内に最初の育児休業をした場合は、特別の事情がなくとも再び育児休業をすることができる（産後パパ育児）

(3) 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等の周知
 - ◇ 育児休業(※3)、部分休業(※4)や育児短時間勤務(※5)、早出遅出勤務(※6)などに関する制度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について周知徹底を図ります。
 - ◇ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に各制度の概要、手続等について説明を行います。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
 - ◇ 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ◇ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

- ④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
 - ◇ 育児休業をする職員の業務を円滑に処理するため、必要に応じて臨時的任用又は人事異動により代替要員の確保に努めます。
- ⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
 - i 女性職員を対象とした取組
 - ◇ 育児休業中の職員に対する情報提供などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
 - ◇ 各種研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援
 - ii 管理職員を対象とした取組
 - ◇ 管理職による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
 - ◇ 女性職員への多様な職務機会の付与
 - ◇ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

※4 部分休業：小学校就学前の子を養育する場合、1日につき2時間を超えない範囲で勤務しないことができる（無給）

※5 育児短時間勤務：小学校就学前の子を養育する場合、一定の勤務形態により希望する日及び時間帯で勤務することができる（無給）

※6 早出遅出勤務：小学校就学前の子を養育する場合、始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げできる

（4）超過勤務の縮減

- ① 3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務を免除する制度、小学校就学前の子を養育する職員の深夜勤務を制限する制度及び月24時間以内かつ年150時間以内に時間外勤務を制限する制度の周知を図ります。
- ② 事務事業の効率化、簡素化を進め、会議、打合せの際には電子メール等を活用し、会議資料の事前配布など効率的な運営を図ります。
- ③ 家庭におけるコミュニケーションの時間は非常に大切であり、職員が家庭責任を果たすことができるよう、全職員が時間外勤務を縮減するよう意識の啓発を行うとともに、一部の職員に業務が集中することのないよう業務の平準化等に努めます。
- ④ 時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理の注意喚起に配慮し、月60時間を超える場合には超勤代休時間の指定制度(※7)の活用を図ります。

【人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限

の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めています。】

※7 超勤代休時間：月60時間を超える時間外勤務（日曜日を除く）に係る時間外勤務手当の支給割合を150/100に引き上げ、引き上げ分に代えて超勤代休時間（4時間又は7時間45分を単位）を指定できる
指定は時間外勤務手当の支給される給料日の支給日までに行い、期間は超過月の末日の翌日から2月後まで

（5）休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得促進

- ◇ 職員が自身のライフスタイルに応じた計画的な取得ができるよう、職場内でのサポート体制を確立し、取得促進を図ります。
- ◇ 男性職員のPTA活動、参観日等へ積極的な参加ができるよう、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

- ◇ 次のような時期においては、できるだけ連続した休暇となるよう取得の奨励に努めます。
 - ・ ゴールデンウィーク、年末年始
 - ・ 子どもの春休み、夏休み、冬休み など
 - ・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動 など
 - ・ 誕生日、結婚記念日など家族の記念日

③ 子育てに関する休暇の取得促進

- ◇ 子の看護休暇（※8）の周知をするとともに、100%取得できる職場環境の形成を図ります。

※8 子の看護休暇：小学校就学前の子の看護（負傷・疾病の子の世話、予防接種等の付き添い）のため年5日以内
2人以上の場合は10日以内

④ 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

- ◇ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行っていきます。

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、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 地域の活動等の支援

◇ 地域の子育て活動に意欲のある職員、スポーツや文化活動などにおいて役立つ特技や専門知識を持つ職員の積極的な参加を推進します。

◇ 子どもが参加する地域活動に、職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

② 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、地域における交通安全啓発、防犯活動や少年非行防止活動などへの積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職場内におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。