

特定事業主行動計画 (南大隅町職員)

南大隅町長
南大隅町議会
南大隅町農業委員会
平成24年4月1日改訂
平成27年4月1日改訂
令和5年4月1日改訂

第1章	総論 1-1 計画の目的 1-2 計画の期間 1-3 推進体制
第2章	具体的な内容 2-1 職員の勤務環境の整備に関する事項 (1) 妊娠中及び出産後における配慮 (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 (4) 時間外勤務の縮減 (5) 休暇の取得の促進 (6) イクボスの推進 2-2 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 (2) 地域貢献活動 (3) 子どもとのふれあい充実

1-1 計画の目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が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に、本行動計画を策定することとする。

なお、第1期計画が平成17年4月1日から平成22年3月31日まで、第2期計画が平成27年3月31日まで、第3期が令和2年3月31日までであった。令和2年4月から令和5年3月までは、コロナ禍における激しい社会変化の渦中であり、見直しが困難であったことから、第3期計画を暫定的に延長した。今回、コロナ禍の一旦の沈静を鑑み、第4期を次の期間とする。

1-2 計画の期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする。

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの10年間の時限立法であるが、法律の一部改正により、10年間の延長が決定（平成27年4月から平成37年3月まで）された。本計画では、国が定めた「行動計画策定指針」を参酌しつつ、前計画に引き続き5年間の計画とした。

なお、計画期間中に、公務員の勤務条件に関する法制度の改正等も考えられるがその場合、必要に応じて随時見直しを行う。

1-3 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、女性活躍推進室を中心として、各課等における課長補佐等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- 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の担当者の配置をする。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や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をする。

2-1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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。あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、同様とする。

- ①危険有害業務の就業制限等といった母子保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、全職員が理解できるよう資料等の配布を行う。（実施時期：平成27年度から）
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。（実施時期：平成27年度から）
- ③妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととする。（実施時期：平成27年度から）
- ④健康診査及び保健指導のための特別休暇の取得を徹底する。（実施時期：平成27年度から）

2-1

職員の勤務環境の整備に関する事項

(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（出産補助休暇：妻の出産に係る入院等の付き添い等のため入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間に3日以内（日又は時間））及び年次休暇の取得促進について周知を図る。育児休業については、下記の通り段階的な推進を目指す。

◎令和6年度までに20% 令和7年度までに40% 令和8年度までに60% 令和9年度までに80%
の取得率を目標とする。

② 育児参加休暇（特例の除き、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において5日以内（日又は時間））の取得を推進する。
（実施時期：令和4年度から）

(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制度等の周知】

ア 育児休暇（生後1年6月に達しない子を育てる職員で授乳等を行う場合、1日2回45分以内又は1日1回90分以内）及び育児休業（3歳未満の子を養育する職員で3歳に達する日までの請求した期間）（以下「育児休業等」という。）に関する資料を配布し、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。（実施時期：平成24年度から）

イ 育児休業Q & A等を作成し、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。
（実施時期：平成17年度から）

ウ 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。
（実施時期：平成17年度から）

エ 男性の育児休業の取得促進
男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等を徹底し、特に短期間（概ね2週間程度）からの育児休業取得を推進する。（実施時期：令和4年度から）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

【②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づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。（実施時期：令和4年度から）

【③育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成】

ア 育児休業の取得の申出があった場合、休業により業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行う。（実施時期：令和4年度から）

イ 庁議等の場において、担当課等から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。（実施時期：令和4年度から）

ウ 職員から子どもの出生予定の申出があったら、育児休業制度等（産前・産後休暇を含む。）について説明し、取得の促進を図る。また、職員が育児休業を取得する場合には、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に定める代替要員の確保や、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにする。

エ 子育てをする男性職員を対象として「男性職員の育児参加休暇取得計画表」の作成について検討する。

職員の勤務環境の整備
に関する事項

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

【④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援】

ア 育児休業から復帰した職員は、職務遂行力の回復や育児負担の軽減も考慮して担当業務などについては熟慮の上、職場全体でサポートする体制を構築する。

以上のような取り組みを通じて育児休業等の取得率の目標を、令和9年度までに女性100%（育児休業を希望する女性職員全員）男性80%（配偶者の出産にかかる5日程度の連続休暇の取得を含む。）とする。（令和5年度から実施）

【⑤育児休業に伴う代替職員（会計年度任用職員）及びアウトソーシングの活用】

課内の人員配置等による業務分担の見直しをしてもなお、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、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保や業務委託等による省力化を図る。

（実施時期：令和5年から）

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性80% 女性100%を目標とする。

（目標達成年度：令和9年度）

(4) 時間外勤務の縮減

【①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】

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を制限する制度について周知を図る。（実施時期：令和5年度から）

イ 子育て期間にある職員については、人事的配慮をする。（実施時期：令和5年度から）

【②一斉定時退庁日等（ノー残業デー）の実施】

ア 以前から設定している定時退庁日に、定期的なチェックを実施し、未達の場合は改善策を講じる。
（実施時期：令和5年度から）

イ 管理職員の巡回指導による定時退庁の徹底を図る。
（実施時期：令和5年度から）

ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
（実施時期：令和5年度から）

職員の勤務環境の整備に関する事項

(4) 時間外勤務の縮減

【③ 事務の簡素合理化の推進】

ア 新たに事務事業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、既存の事務事業との関係などスクラップアンドビルドを徹底する。
(実施時期：平成17年度から)

イ 軽易な諸連絡については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
(実施時期：平成17年度から)

【④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等】

ア 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。
(実施時期：平成18年度から)

イ 課等ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
(実施時期：平成18年度から)

ウ 総務課は、課等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からヒアリングを行い事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。
(実施時期：平成17年度から)

【⑤その他】

超過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るとともに産業医との面談勧奨も含め、疾病の重症化を未然に防ぐ施策を徹底する。(実施時期：令和5年度から)

(5) 休暇の取得の促進

【①年次休暇の取得の促進】

ア 年次休暇の取得の少ない状況を踏まえ、職員が年間の年次休暇取得目標日数を5日以上と設定し、その取得の推進を図る。
(実施時期：令和5年度から)

イ 庁議等の場において、担当課等から、定期的に休暇の取得促進を周知させ、職場の意識改革を行う。
(実施時期：令和5年度から)

ウ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、部下に対して計画的な年次休暇の取得を指導する。
(実施時期：平成27年度から)

エ 各課等の業務計画を策定・周知し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期：平成27年度から)

オ 職員が年次休暇の取得促進のため、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
(実施時期：平成17年度から)

職員の勤務環境の整備
に関する事項

(5) 休暇の取得の促進

【②連続休暇等取得の促進】

ア 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。
(実施時期：平成27年度から)

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期：平成17年度から)

ウ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。
(実施時期：平成17年度から)

エ 土日、祝日の勤務についてやむを得ず勤務を命じた場合は確実に振替休日や代休を取得できる環境づくりに努める。
(実施時期：令和5年度から)

オ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で増加させる。
(実施時期：平成17年度から)

【③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進】

職員の勤務環境の整備に関する事項

(6) イクボスの推進

各課の管理職は、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに向けて、自身の行動目標を示し、課員はそれを評価することで相互の意識高揚を図る。

(実施時期：令和5年度から)

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

職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

2-2

その他の次世代育成支援対策に関する事項

(2) 地域貢献活動

【①子どもの体験活動等の支援】

ア 地域ふれあい教室、少年自然体験教室など町が主催する活動に対し、子どもが積極的な参加をできる体制を確立する。
(実施時期：平成18年度から)

イ 子どもが参加する地域の活動に支援する。
(実施時期：平成17年度から)

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が極力参加できるよう配慮するとともに専門分野を活かした指導を実施する。
(実施時期：平成18年度から)

【②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通知等による呼びかけを実施する。(実施時期：平成17年度から)

イ 職員は地域における交通安全街頭指導へ参加をする。(実施時期：平成18年度から)

2-2**その他の次世代育成支援対策に関する事項****【③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。

(実施時期：平成17年度から)

(3) 子どもとのふれあい充実

運動会等のレクレ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。

(実施時期：平成17年度から)