

次世代育成支援対策推進法に基づく

特 定 事 業 主 行 動 計 画

後期行動計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

越 生 町 議 会
越 生 町 教 育 委 員 会
越 生 町 選 挙 管 理 委 員 会
越 生 町 農 業 委 員 会
越 生 町 代 表 監 査 委 員
越 生 町、毛 呂 山 町 外 4 組 合 公 平 委 員 会

特 定 事 業 主 行 動 計 画

I 総 論

1 目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定された。

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（以下「行動計画」という。）を、国の定める行動計画策定指針に即し、策定することとされている。

これを受け、当町では同指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう、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、平成17年4月に行動計画を策定し推進してきた。

以来、10年間にわたって計画的・集中的な次世代育成支援対策の取り組みを実施してきた結果、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの一定の効果がみられた。しかしながら、全国的には依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、引き続き両立支援の取り組みを促進していく必要があることから、法の期限が平成37年3月31日（令和7年3月31日）まで10年間延長されたところである。

今般、これまでの行動計画の実績とその成果等を踏まえ、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していくため、後期の行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

改正後の次世代育成支援対策推進法は平成37年3月31日（令和7年3月31日）までの時限立法であるが、行動計画策定指針においては、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされていることから、本計画は平成27年4月1日から平成32年3月31日（令和2年3月31日）までの5年間の前期行動計画とし、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の後期行動計画として定めるものである。

※数値目標は、令和6年度の達成目標としているが、社会情勢の変化等に応じて、計画内容や数値目標の見直しを行う場合がある。

3 計画の推進体制

- ① 各課局長を構成員とした行動計画策定・推進委員会により、次世代育成支援対策を効果的に推進する。

- ② 次世代育成支援対策に関する研修・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行う。
- ④ 啓発資料の作成、配布等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度に行動計画策定・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等を図る。

II 具体的な内容

これまでの行動計画を推進してきた中で、依然として既存の諸制度の周知徹底と意識啓発が十分でないため、後期行動計画においても、引き続き、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め仕事と生活の調和した職場づくりを目指せるよう、これまでの取り組みをさらに継続し、推進するものとする。

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制度及び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。
(実施時期：平成17年度から実施中)
- 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19年度から実施中)
- ③ 妊娠中の職員に対しては、業務分担の見直しを行うとともに、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないことなど、健康や安全に配慮する。(実施時期：平成17年度から実施中)

(2) 男性職員の子育てを目的とする休暇の取得の促進

男性職員が子どもの出生時に取得できる特別休暇や育児参加のための休暇及び年次有給休暇の取得促進（5日間程度）について、周知徹底を図るとともに、職場における理解が得られる環境づくりに努める。
(実施時期：平成18年度から実施中)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業等を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得の促進を図る。

イ 育児休業及び部分休業制度等に関する情報提供

- ① 育児休業等に関する資料を各課局に配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業手当金等の経済的支援についての情報提供を行う。

(実施時期：平成18年度から実施中)

② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等制度・手続きについて説明を行う。(実施時期：平成17年度から実施中)

③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期：平成22年度から実施中)

④ 育児休業等経験者に直接、体験談等が聞ける体制づくりを行う。

(実施時期：平成22年度から実施中)

ウ 育児休業等の取得推進のための職場の意識改革

① 定期的に育児休業等の制度の周知を徹底し、職場の意識改革を行う。

② 育児休業等の申し出があった場合、業務に支障が生じないように業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

① 育児休業等の申し出があった場合、業務分担の見直し及び職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが困難なときは、会計年度任用職員制度や臨時的任用職員制度の活用による適切な代替職員の確保に努める。

(実施時期：平成18年度から実施中)

オ 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、希望に応じて町行政等に関する必要な情報提供を随時行う。

(実施時期：平成18年度から実施中)

以上の取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 10%

女性 100%

とする。(目標達成年度：令和6年度)

(令和2年3月末現在越生町職員育児休業取得率)

男性 0%

女性 100%

(4) 時間外勤務の縮減

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時間外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時間外勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

(実施時期：平成18年度から実施中)

イ ノー残業デーの実施

① 毎週水曜日及び毎月最終金曜日をノー残業デーとして設定し、庁内放送等により周知するとともに、管理職員による定時退庁の率先

垂範を行う。

- ② 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る
(実施時期：平成22年度から実施中)
- ③ 時間外勤務が多い課局を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 必要に応じて組織の見直しを行い、効率的な事務遂行を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ② 新たな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。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ④ 会議・打ち合わせについては、正常な公務運営に支障のない範囲内において、できる限り電子メール、電子掲示板を活用するよう努める。(実施時期：平成18年度から実施中)

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を設定し、縮減を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ② 時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
(実施時期：平成22年度から実施中)
- ③ 総務課は、各課局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管理職員に報告する。各課局長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底し、安易に時間外勤務が行われることのないようにするとともに、時間外勤務の縮減のための取り組みの重要性について意識啓発を行い、職員全体の認識を更に深めるよう努める。(実施時期：平成22年度から実施中)

オ その他

- ① 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る。(実施時期：平成17年度から実施中)

以上の取り組みを通じて、各職員（他律的業務の比重が高い課局に属する一部の職員を除く。）の1年間の時間外勤務について、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成7年条例第4号）及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成7年規則第4号）に定める1月45時間及び1年360時間の範囲内での必要最小限の勤務を実施する。(実施時期：1年間の目標は平成22年度から、1月の目標は平成31年度から実施中)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 課長会等を通じて、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。(実施時期：平成18年度から実施中)
- ③ 管理職員に対して、担当職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率の低い課局の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 各課局長は、業務計画を策定し、職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう配慮する。(実施時期：平成18年度から実施中)
- ⑥ 各課局において、おおむね半年ごとに休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ⑦ 安心して職員が年次有給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。
(実施時期：平成18年度から実施中)

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成18年度から実施中)
- ② 国民の祝日等とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
(実施時期：平成17年度から実施中)
- ③ ゴールデンウィーク、お盆及び年末年始等の期間における公式会議の設定はできるだけ避ける。
(実施時期：平成18年度から実施中)

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進

子どもの看護のための特別休暇制度等を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図る。
(実施時期：平成18年度から実施中)

以上のような休暇の取得を通じて、職員1人あたりの年次有給休暇及び特別休暇の取得率を対平成31年度比で10%増加させる。(目標達成年度：令和6年度)

(6) 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為の取り組み

- ① ハラスメント防止のための研修会に参加させる。
(実施時期：平成22年度から実施中)
- ② 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期：平成18年度から実施中)

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資するよう
な効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて努力した職員を、
人事評価により適切に評価する。(実施時期：平成18年度から実施中)

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の推進

- ① 外部からの来庁者の多い施設において、乳児や子どもと一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
(実施時期：平成22年度から実施中)
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。
(実施時期：平成22年度から実施中)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に公共施設を提供する。
(実施時期：平成18年度から実施中)
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請により職員が専門分野を活かした指導等を実施する。
(実施時期：平成19年度から実施中)
- ③ 小中学校等の要請により、職員を派遣し、特別授業等を実施する。
(実施時期：平成19年度から実施中)

イ 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網紀肅正通知等による呼びかけを実施する。
(実施時期：平成17年度から実施中)
- ② 地域の交通安全活動への職員の積極的な参加等、交通安全に必要な措置を講じる。

ウ 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19年度から実施中)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員で構成する職員互助会のレクリエーション事業等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し、保護者である職員と子どものふれあう機会の充実を図る。