

北方町特定事業主行動計画

令和 7 年 3 月
北 方 町

北方町特定事業主行動計画

はじめに

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）は、我が国での急速な少子高齢化の進行を踏まえ、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、国、県、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくためにつくられたものです。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

北方町では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画として、平成16年に、北方町の職員を対象に「北方町特定事業主行動計画」を策定し、定期的に見直しを行ってきました。

そして今回、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）により法の期間が10年間延長されたことから、新たな計画を策定するものです。

少子高齢化や経済の停滞などの社会経済状況を背景に、町民のニーズは年々多様化、複雑化してきており、厳しい財政状況等の下、限られた人員で、これらに対応していくことは決して容易なことではありません。

しかし、このような中であっても、職員が、父親、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援してゆくためにこの計画を作成しました。職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い支え合っていくことによって、よりよい職場環境が築かれ、ひいては他の事業主の先導的な役割を担うことを願うものであります。

令和7年3月31日

事業主（各任命権者）： 町長、町議会議長、教育長

I 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度から令和16年度までの時限法であるが、本計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする。

II 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課における長等を構成員とした北方町行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 管理職及び職員に対する研修・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・情報提供を行なう窓口を設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行なう。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、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、各年度ごとに、北方町行動計画策定・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図る。

III 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

- ① 母性保護およ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。
- ② 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。
- ③ 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図る。
- ④ 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する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の産後パパ育休の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・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推進について周知徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行なう。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行なう。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等の経験者体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取得例をまとめ、職員に情報提供を行なう。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行なう。
- ② 調整会議等の場において、担当部署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なう。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達の送付等を行なう。
- ② 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び会計年度任用職員の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、任期付採用及び会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

カ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行なっている職場においては、保育園送迎等を行なう職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、

男性 85%

女性 100%

とする。

(4) 超過勤務の縮減

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超過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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行なう。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務危機管理課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに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。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 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。
- ② 課室ごとの超過勤務の状況を、総務危機管理課等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ヤリングを行なった上で、注意喚起を行なう。
- ③ 総務危機管理課は、各課室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幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

オ その他

長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施する。

- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間「原則1ヶ月について45

時間かつ1年について360時間」の達成に努める。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、少なくとも年5日以上の取得について確実な実行を図る。
- ② 調整会議等において、担当部署から、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なう。
- ③ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ④ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 各部署において、おおむね四半期毎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。
- ⑥ 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。

イ 連続休暇の取得の促進

- ① 月、金と休日を組合わせて年次有給休暇を取得し連続休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種や健康診断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。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 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なう。
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で5%増加させる。

ウ 子どもの看護を行なう等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう雰囲気醸成を図る。

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

- ① 来庁者の多い庁舎において、乳幼児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、駐車スペースの設置等を計画的に行なう。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

ウ 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綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
- ② 全職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修や受講を支援する。

エ 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事ができるよう、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。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行なう。