

南幌町特定事業主行動計画

南 幌 町
南幌町議会事務局
南幌町農業委員会
南幌町教育委員会

1 目的

我が国における急速な少子化に鑑み、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。同法において、地方公共団体は「特定事業主」として、職員の子どもの健やかな育成のため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

南幌町としても、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、職場を挙げて支援する環境整備を進めることを目的に、平成17年度から「南幌町特定事業主行動計画」を策定し、出産・子育てに理解ある働きやすい職場創りに努めているところです。

第5期行動計画では、仕事における生産性の向上や職員のワークライフバランスの一層の実現に向け、より効率的な町政運営を行うため、第4期行動計画を引継ぎ策定します。子育て中の職員や女性職員に限らず、すべての職員が能力を十分に発揮でき、働きやすくやりがいのある職場環境の整備を目指して取り組んでいきます。

2 計画期間

第1期（前期期間）	平成17年4月1日～平成22年3月31日
第2期（後期期間）	平成22年4月1日～平成27年3月31日
第3期（前期期間）	平成27年4月1日～令和2年3月31日
	※ 女性活躍推進法含む
第4期（後期期間）	令和2年4月1日～令和7年3月31日
第5期（前期期間）	令和7年4月1日～令和12年3月31日

3 計画の推進体制

本計画の実施状況は、年度毎に南幌町衛生委員会において点検することとし、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、見直し時期を待つことなく、計画を見直すこととする。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

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環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて、次の取組を進めることとする。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、超過勤務の在り方などの各種制度を理解しやすいようにまとめた資料を作成して、職員に庁内メール等で情報提供を行う。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の母子の健康を適切に確保するため、次のことに配慮する。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属課長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けることとする。

② 産前産後休暇取得の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属課長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うこととする。

③ 配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした職員に対して、配偶者の支援のため休暇を取得しやすい環境整備等の取組を行う。

(3) 男性の子育て目的の休暇の活用

妻の就労の有無にかかわらず、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため次の取組を行い、育児休業等の積極的な活用を促すこととする。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、所属課長は父親となる職員

に連続休暇の取得を促すとともに、１００％休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

□妻の出産休暇等取得率

	R1	R2	R3	R4	R5
取得率	100%	75%	100%	100%	50%

【目標】

配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を１００％とする

(４) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めることとする。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属課長は親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促すこととする。

② 男性育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得は増加傾向にあるが、今後更なる促進を図るため、所属課長は男性職員に育児休業や部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後８週間は、父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めることとする。

③ 育児休業取得の確保

職員が育児休業に入る際には、所属課長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うこととする。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があるため、職員がスムーズな職場復帰が出来るよう業務に関する情報提供等、復帰へのサポートを推進することとする。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等を実施するとともに、当該職員や周囲の職員に対して周知する。

⑥ 管理職等を対象とした取組

仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革を目的に、職員のキャリア形成に必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修や、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行うこととする。

□育休取得率

	R1	R2	R3	R4	R5
男性	0%	0%	0%	33%	75%
女性	100%	100%	0%(対象者なし)	100%	100%

【目標】

育児休業の取得率を男性 80%、女性 100%とする

(5) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

(6) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、職員の切実な願いである。育児を行う職員の超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、これまでの労働時間短縮対策を更に進める。また、人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）で定める超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、超過勤務時間を最小限にとどめるため、次の取組を進めることとする。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

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超過勤務制限の制度の周知を図る。

所属課長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、平成 21 年 7 月より設定したノー残業デーの完全実施を目指し、各施設機関の実情に応じて定時退庁を促すこととする。

② 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しや DX 化の計画的な推進による事務の効率化を的確に行うなどして、事務量全体の圧縮に努めることとする。

職員も、業務の効率的な遂行を心掛け、日頃の仕事において超過勤務の縮減に

努めることとする。

□超過勤務時間数

	R1	R2	R3	R4	R5
時間数	6,360 時間	3,900 時間	4,286 時間	5,073 時間	4,743 時間
一人当たり の月平均	7.4 時間	4.5 時間	6.5 時間	6.9 時間	6.3 時間

【目標】

超過勤務時間数の対前年度比の減少を目指す

(7) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属課長は、予め業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促すこととする。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ることとする。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ることとする。

このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努める。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境作りに努めることとする。

□年次休暇取得率

	R1	R2	R3	R4	R5
取得率	45%	50%	50%	45%	55%
	(平均 9 日)	(平均 10 日)	(平均 10 日)	(平均 9 日)	(平均 11 日)

【目標】

年間20日の年次休暇のうち、平均取得日数を70%（14日）以上とする

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

南幌町では、愛と夢と希望を持ち、子どもたちを育むための次世代育成支援対策について定めており、職場においても次の取組を積極的に推進することとする。

（1）子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障がいを持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

（2）親が子どもを愛し育てられるよう支援

核家族化や育児情報の氾濫に育児に疲れ、ひとりで悩む親のため、気軽に相談出来る場の充実に努め、直面する様々な育児の実態と情報過多による混乱を解消し育児に希望と夢を持つことができるように支援する。

（3）地域とともに子育てが行えるよう支援

地域が子どもたちに関心を失うと非行や犯罪の芽が育ち、各家庭をつなぐ力が削がれコミュニティーが失われます。職場としても危機感を持ち、皆が子どもたちに関心を持ち、見守り育んでいくことができるよう支援する。

（4）子どもの視点に立ったまちづくりの推進

次代における社会の担い手である子どもたちに家庭や地域、職場が協働しながら、愛情の裏づけを基にした社会のルールや厳しさを教え、道徳観や感受性を育てていかなければならないものとする。

そのための条件整備が行政の役割であり、それぞれの成長段階での子育ての課題解決に努めることとする。

6 女性活躍推進法に関する事項

女性に対する採用や昇進等の積極的な推進、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境の整備により、女性の継続的な活躍を積極的に推進することとする。

次の項目は女性活躍推進法に基づき、公表する必要がある項目を明記している。

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 女性職員の勤続勤務年数（男女差）
- (3) 管理職の女性割合（主幹・課長等職）
- (4) 各役職の女性の割合

7 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化と人口減少の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人ひとりがこの少子化と人口減少の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向け本行動計画を推進します。