

はじめに

我が国においては、年々少子化が進んでいることから、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することは、国や地方公共団体ばかりでなく事業者を含めた社会全体で取り組むべき課題となっています。次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や市町村等を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を特定事業主行動計画として策定することを義務づけています。地方公共団体は、行政機関として子どもたちの健やかな育成に積極的に取り組む責務がありますが、同時に事業主としての立場から職員の子どもたちの健やかな育成にも重要な役割を果たしていくことが求められています。

本町においても、職員が父親として、母親として、安心して子育てができるように、また職員が仕事と生活の調和を図ることができるように、職場を挙げて支援していくための計画を策定しました。この行動計画を実効あるものとするために、男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身にかかわることとしてとらえ、子育てを支え合うという気持ちを持って行動計画の推進に取り組んでいくことが何より重要です。

平成21年4月1日

北谷町長	野 国 昌 春
北谷町議会議長	宮 里 友 常
北谷町選挙管理委員会委員長	米 須 清 太 郎
北谷町代表監査委員	棚 原 和 芳
北谷町教育委員会委員長	玉 那 覇 清

北谷町特定事業主行動計画

総論

1 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、職員が仕事と家庭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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年計画とする。

3 計画の推進体制

本計画の推進に当たり職員全体で取り組んでいくため、庁内 LAN 等の活用により情報提供し、全職員に周知徹底を図る。

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

- ア 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¹について周知徹底を図る。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置²について周知徹底を図る。
- ウ 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。
- エ 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。
- オ 産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員³の確保を図る。

このような取組みにより、職員が安心して妊娠・出産することができる環境づくりに努める。 【目標達成年度 平成23年度】

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制度の概要

(ア) 産前8週前(多胎の場合は14週)及び産後8週後(多胎の場合は14週)までの休暇(北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16条別表第2第16号)

(イ) 妊娠中の職員の通勤緩和休暇(北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16条別表第2第19号)

- (ウ) 妊娠中及び出産後 1 年以内の健康診査休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 16 条別表第 2 第 20 号）
- (エ) 妊娠中の障害による休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 16 条別表第 2 第 28 号）
- (オ) 妊娠中及び産後 1 年を経過しない職員の危険有害業務の就業制限（労働基準法第 64 条の 3 第 1 項）
- (カ) 妊娠中の職員の請求による産前 6 週以内の就業禁止（労働基準法第 65 条第 1 項）
- (キ) 産後 8 週以内の就業禁止（労働基準法第 65 条第 2 項）
 - 医師の診断かつ職員からの請求があった場合は、6 週以内の就業禁止
- (ク) 妊娠中の職員の請求による他の軽易な業務への転換（労働基準法第 65 条第 3 項）
- (ケ) 妊娠中及び産後 1 年を経過しない職員の請求による時間外労働及び休日労働の禁止（労働基準法第 66 条第 1 項・第 2 項）
- (コ) 妊娠中及び産後 1 年を経過しない職員の請求による深夜業の禁止（労働基準法第 66 条第 3 項）

2 出産費用の給付等の経済的支援のための制度の概要

- (ア) 地方公務員等共済組合法に基づく法定給付
 - a 出産費（地方公務員等共済組合法第 63 条第 1 項）
 - b 配偶者出産費（地方公務員等共済組合法第 63 条第 3 項）
 - c 出産手当金（地方公務員等共済組合法第 69 条）
- (イ) 市町村互助会の出産祝金

3 代替要員の配置について

- (ア) 職の保有（北谷町職員の育児休業等に関する条例施行規則第 6 条第 2 項）
- (イ) 代替要員の配置（北谷町臨時職員の任用、給与、服務及び勤務条件等に関する規則第 7 条第 2 号）

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

このような取組みにより、父親となる職員の特別休暇の取得率を 100% とする。 【目標達成年度 平成 23 年度】

4 父親の特別休暇

- (ア) 配偶者の出産に伴う休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 16 条別表第 2 第 24 号）
- (イ) 配偶者の産前 8 週間前から産後 8 週間までの間子を養育する休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 16 条別表第 2 第 25 号）

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- (ア) 育児休業等に関する取得手続や経済的な支援等についての資料を配布し、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を図る。
- (イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続等について説明を行う。
- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成
 - (ア) 育児休業の取得の申出があった場合は、各職場において業務分担の見直しを行う。
 - (イ) 部課長会議等の場において、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。
 - (ウ) 各職場内の人員配置等の措置を講じても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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱かないように、各職場において電子メールの活用や町広報誌の送付などにより情報提供を行う。復職時においては、担当業務の内容や進捗状況の十分な説明を行う。

このような取組みにより、育児休業及び部分休業の取得を希望する職員が、100%取得できる環境づくりに努める。【目標達成年度 平成23年度】

5 育児のために設けられている制度の概要

- (ア) 生後1年に達しない子を育てる休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16条別表第2第17号）
- (イ) 家族の病気等看護をする休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16条別表第2第27号）
- (ウ) 子どもの予防接種を受けさせる休暇（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第16条別表第2第29号）
- (エ) 小学校の就学前の子のある職員が請求した場合の深夜勤務の禁止（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2第1項）
- (オ) 小学校の就学前の子のある職員が請求した場合の時間外勤務の制限（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2第2項）
- (カ) 3歳に満たない子を養育するための育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項）
- (キ) 小学校の就学前の子を養育するための育児短時間勤務（地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項）
- (ク) 小学校の就学前の子を養育するための部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律第19条第1項）

6 育児のための経済的支援のための制度の概要

- (ア) 地方共済組合法に基づく育児休業手当金（地方公務員等共済組合法第70条の2）

(1) 沖縄県市町村職員互助会の育児休業補助金

7 代替要員の配置について

(ア) 職の保有（北谷町職員の育児休業等に関する条例施行規則第6条第2項）

(イ) 代替要員の配置（北谷町臨時職員の任用、給与、服務及び勤務条件等に関する規則第7条第2号）

(4) 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度⁸の周知

小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外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

職員の健康保持と子どもとの関わりの時間を確保するため、毎週月曜日のノー残業デーの周知徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

各職場における業務の見直しを徹底し、効率的な事務遂行を図る。

エ その他

(ア) 超過勤務の多い職員の健康面を配慮し、必要に応じ産業医による面談等を行う。

(イ) 超過勤務の多い職場の管理者へ注意喚起を促す。

このような取組みにより、各職員の1年間の超過勤務時間数は、人事院指針⁹に定める上限目安時間である360時間以内（月30時間）、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員は、150時間以内（月24時間）とする。 【目標達成年度 平成23年度】

8 深夜勤務及び超過勤務の制限のために設けられている制度の概要

(ア) 小学校の就学前の子のある職員が請求した場合の深夜勤務の禁止（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2第1項）

(イ) 小学校の就学前の子のある職員が請求した場合の時間外勤務の制限（北谷町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2第2項）

9 超過勤務に関する人事院指針等

(ア) 超過勤務の縮減に関する指針（平成11年1月20日）

(イ) 人事院規則 10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

(ア) 職員の年次休暇取得促進について、周知を図る。

(イ) 子どもの授業参観日等の行事における年次休暇の取得促進を図る。

(ウ) 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。

イ 連続休暇等の取得促進

(ア) 夏季休暇と年次休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図る。

(イ) 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。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護等の特別休暇（家族看護休暇）についての周知徹底を図る。

このような取組みにより、年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合を80%（16日/年）とする。

【目標達成年度 平成23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ための取組

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識改革を行う。

イ セクシュアル・ハラスメントの防止のための情報を提供する。¹⁰

ウ 各職場内において、男女による業務配分が固定的にならないよう配慮する。

エ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

このような取組みにより、職場優先から仕事と家庭の両立、性別による固定的な役割分担の是正など、職員の意識改革を進める。

10 セクシュアル・ハラスメント防止のための情報について

(ア) 北谷町職員セクシュアル・ハラスメント防止規程（平成20年訓令第24号）

(イ) セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

(ウ) 北谷町職員セクシュアル・ハラスメント防止規程の運用について（平成20年12月24日通知）

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

ア 外部からの来庁者の多い施設において、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等を行う。

イ 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ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

ウ 子育てをしている方々の社会参加を支援するため、町が実施する事業（講演会、講座等）において、一時保育ができる体制の整備を図る。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

(ア) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。

(イ) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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し、交通事故防止を図る。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

ア 子どもを対象とした職場見学に対する受入態勢を整備する。

イ 職員レクリエ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。