

◇◇◇次 世 代 育 成 支 援◇◇◇

高千穂町特定事業主行動計画

(第二期前期計画)

☆☆☆ 自然環境豊かな暮らしやすい高千穂

育児とともに働きたい職場環境づくりに向けて ☆☆☆

平成 2 7 年 3 月

第二期計画策定にあたって

平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」）が制定されて以来、地方公共団体及び事業主においては、10年間の集中的・計画的な取り組みを推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。その後制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として「少子化社会対策大綱」（平成16年）、さらに「子ども子育てビジョン」（平成22年）が閣議決定され、今般の取り組みが実施されてきました。

この間、平成19年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、平成22年には新たな視点や取り組みを盛り込んだ内容に改定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取り組みが進められてきました。

その後、平成24年8月には、特に子ども・子育ての分野について、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供や地域の子ども・子育て支援の充実等のため、子ども・子育て支援法などのいわゆる子ども・子育て関連三法が制定され、子ども・子育て支援新制度が創設されました。平成25年6月には、「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議で決定され、子育て支援や働き方の改革の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・子育ての「切れ目のない支援」や、多子世帯への支援、産後ケアの強化等を進めていくこととされました。

こうした中、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策に取り組むことにより、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効果がみられたところです。しかしながら、法の有効期限が到来する現時点においても、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取り組みをさらに充実・強化していく必要があります。国においては法の有効期限を10年間延長するとともに、子育てサポート企業の認定制度を充実し、両立支援の取り組みを促進するため、法の一部改正が行われたところです。

本町においても、法に基づく特定事業主行動計画として、職員アンケートや行動計画策定委員会での検討を経て、本庁、町立病院、各施設、議会及び本町の各行政機関の職員を対象に、「高千穂町特定事業主行動計画」～自然環境豊かな暮らしやすい高千穂・育児とともに働きたい職場環境づくりに向けて～を策定し、取り組みを実施してきたところです。しかしながら、依然として少子高齢化、過疎化が進行し、商工業、農業後継者不足の問題等深刻な状況となっており、少子化の進行に歯止めをかけることが喫緊の課題となっております。このような中であって、行政機関として、地域の子どもたちの健やかな育成に取り組むことは当然ですが、職員自らが自分たちの子どもの育成にも配慮していかなければなりません。町民の行政に対するニーズは複雑、多様化してきており、厳しい財政状況の中、これに応えていくことは容易ではありませんが、職員が育児と仕

事の両立が図れるよう職場を挙げて支援し、職員一人一人が現状を認識して、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場、施設単位でお互いに助け合いながら、実りあるものになるよう皆様のご協力をお願いします。

平成27年3月

高 千 穂 町 長
高千穂町議会議長
高千穂町教育委員会
高千穂町選挙管理委員会
高千穂町監査委員

行動計画の基本的な考え方

1 目的

本町においては、行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、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ことを目的として、行動計画を策定し公表してきたところですが、平成26年4月に法の10年間延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立したことから、さらに平成27年度から10年間の行動計画を策定することとなりました。

依然として、年次有給休暇や男性の育児休業等については取得促進が必要な状況にあります。また、子育て支援や働き方の改革の一層の強化等が求められ、本計画の推進のため、更なる意識啓発や育児に対する職場の理解を深める取り組みが必要であり、第二期前期計画を策定し公表することとします。

基本的な視点

① 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要です。

その際、特に男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進します。また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取り組みを推進します。

② 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成対策を実施することが必要であり、特に男女が協力して行うべきものであるとの視点に立って取り組みます。

③ 全職員で取り組む視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等を必要とするものであることから、それぞれの職場全体での理解の下に取り組むを進めることが必要です。このため、各課・所属長を含め、全職員で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にして主導的に取り組みます。

④ 各職場の実情を踏まえた取り組みの推進という視点

本庁、病院及び出先機関等の職場によっては勤務環境や子育てを行う環境は異なることを踏まえつつ、その職場の実情に応じた効果的な支援策に取り組めます。

⑤ 取り組みの効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、優秀な人材の確保・定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し主体的に取り組めます。

⑥ 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつ社会全体で取り組むべき課題であることを理解し、職員の仕事と家庭生活の両立が図られる環境整備に積極的に取り組みます。

⑦ 地域における子育ての支援の視点

本町の職員は、同時に地域社会の構成員であり、職員が地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することや、地域において子育てしやすい環境づくりを進める中で職員に期待される役割を踏まえて取り組みます。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

第二期前期計画では、本計画に盛り込まれた事項について、より効果的に推進するため、職員に対して周知・徹底し、達成状況を点検しながら下記のことについて努力していきます。

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、委員会において計画的に研修・講習会等を実施するとともに積極的に情報の提供をしていきます。
- ② 仕事と子育ての両立等については、各職場での上司・同僚の理解と職場全体でのフォローが必要となるので、これに対する相談・情報提供等は、総務課人事係及び企画観光課男女共同参画係を窓口として支援していきます。また、必要に応じ委員会を開催して問題の解決に努めます。
- ③ 行動計画で定めた目標を全庁挙げて取り組むこととして、設定目標等の職場内で取り組むべきことや職場以外で推進できる事項等の資料の作成をして全職員に配布し、啓発に努め、次世代育成支援対策を推進していきます。
- ④ 行動計画の実施状況については、各年度ごとに委員会においてそれぞれの職場における実施状況を把握し、その結果を定例課長会で報告するとともに必要に応じて計画の見直しを行います。

(第二期前期計画では、各種取り組みが次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させます)

行動計画の具体的な内容

職員の勤務環境の整備

本行動計画では、妊娠・出産育児・子育て・看護の時期にある職員の勤務環境の整備が最も重要であると捉えて、本町職員に対する就業規則と照合しながら下記の事項について全職員に周知徹底を図っていきます。

1. 妊娠中・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制度をはじめ、育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限など各種制度のもとに、管理職やその他の職員の職場内での当該職員への配慮や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、理解しやすい資料を全職員に配布し周知徹底を図ります。
- 特に、妊娠・出産を控えている職員に制度が利用しやすい雰囲気づくりを目指します。(継続実施)

関連制度(法・規則等)

- ◇労働基準法 ◇男女雇用機会均等法 ◇地方公務員共済組合法
- ◇地方公務員の育児休業等に関する法律
- ◇職員の勤務時間、休暇等に関する条例・規則
- ◇職員の育児休業等に関する条例・規則
- ◇育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する規則

- ② 多くの女性が勤務する職場、特に町立病院、保健センター及び各保育所での妊娠中の職員の健康と安全に配慮して、極力時間外勤務の多い部署や係への配属を避けるとともに時間外勤務を原則として命じないことや、事務分担の見直しを行って健康管理に努めていきます。(継続実施)
- ③ 妊娠中及び産後1年未満の女性職員には、下記制度のほかに職員勤務規則等、保護される諸制度があります。人事上の配慮のためにも妊娠と分かったら、できるだけ速やかに(出生予定日の5ヶ月前)育児をするようになることを職場管理者・人事担当者に申し出ることを勧めていきます。(継続実施)

父親・母親になると分かたら申し出を早めに

※働く女性には、母性保護の観点から労働基準法によって特別の規制がされています。

(妊娠中・産後1年未満の女性)

- 重量物・危険有害物業務の就業制限(法第64条の3)
- 軽易な業務の転換(法第65条)
- 時間外、休日、深夜労働の制限(法第66条)

2. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることは重要です。家族の中で支え合う育児の第一歩であることの理解を深め、各職場で当該職員の仕事をサポートする体制を築き上げるとともに、男性職員が子どもの出生時における5日間程度の連続休暇や第2子以降の育児参加のための5日間の特別休暇が取得しやすい職場づくりを目指していきます。(継続実施)

父親となる職員へ

◎父親になる準備のための計画的連続休暇

現在、規則により妻が入院した日から、出産の日以降2週間を経過するまでの期間に分割、又は連続して2日間の特別休暇が定めてあります。特別休暇と有給休暇を組み合わせ、計画的に5日間以上の連続休暇を取得するよう心がけましょう。

◎父親になってからの育児参加のための特別休暇

男性職員が育児に参加するための特別休暇として、第1子のお産の日後8週間以内、第2子以降は妻のお産予定日の6週間前の日からお産の日後8週間の期間内において、小学校就学前の子を養育する場合、5日間の範囲内で育児休暇が設けられています。

”あなたも育児参加のために大いに活用しましょう。”

3. 育児休業等を取得しやすくするために

育児休業及び部分休業制度、育児短時間勤務制度の周知

- ① 男女共同参画社会において、女性の社会への進出により働く女性が増え、これまでの育児は女性という概念をなくし、父親が子どもを持つことの喜びを感じ、育児に対する責任を認識するとともに、育児に積極的に取り組むことができるよう支援していきます。
(継続実施)
- ② 男性職員も育児休業を取得しやすい職場づくりに向けて、制度の周知を図るとともに管理職やその他の職員が職場内での当該職員への配慮を心がけ、職員も安心して育児休業を取得できるよう支援していきます。
(継続実施)
- ③ 育児休業・部分休業取得の手続きや育児短時間勤務の手続き並びに育児休業中の経済支援等についての情報の提供を行うとともに、申し出により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行っていきます。
(継続実施)

育児休業及び部分休業、育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気づくりと情報の提供

- ① 育児休業、部分休業の取得や育児短時間勤務を申し出た職員に対し、所属長及びその課・施設に所属する他の職員は、その職場内において業務分担、業務遂行体制の工夫・見直し等、全員で取り組むこととし、これらの制度を取得しやすい職場の雰囲気づくりを目指します。現在、3歳未満の子を養育する職員、特に夫婦共働きの男性職員を対象にして計画的な取得を奨励します。
(継続実施)
- ② 定例課長会等の幹部職員会議の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場全体の意識改革を行っていきます。(継続実施)
- ③ 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環境作りを青年部・女性部向けの機関紙や庁内LANの活用で情報提供を行っていきます(継続実施)

意識改革のための情報提供

- ☆女性の育児休業経験者の体験談話等の情報誌
- ☆他団体等で職員夫婦が交代で育児休業を取得した事例
- ☆他団体等で男性職員が育児休業を取得したモデル的な事例

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰と休業中の対応

- ① 近年の財政状況を考慮し、育児休業中の職員の業務は、職場内での業務分担の見直し等で対応することとし、業務の遂行が困難な職場においては、今後、任期付採用制度の導入を検討するほか、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を進めていきます。(継続実施)
- ② 育児休業を取得した後に職場復帰する職員については、原則として休業前の職場への復帰とし、業務内容も同様とします。また、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などの対応も考えられることから、仕事と子育ての両立ができ復帰がしやすい体制づくりを支援していきます。(継続実施)

★職場が目指す、男性・女性の育児休業等の取得率

◇男性の子どもの出生時の5日間の連続休暇	50%
◇男性の育児休業	10%
◇女性の育児休業	100%

目標達成年度 平成32年度

4. 時間外勤務の縮減に向けて

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して

- ① 超過勤務の縮減については、全ての職員に対して取り組むべき事項であり、就学に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務の縮減に向けて、子育て支援の観点から職場内で日頃のサポート体制を強化し取り組むこととします。
(継続実施)
- ② 深夜勤務については、制度の周知を図り、公務の運営に支障がある場合を除き原則として勤務させない体制で取り組むこととします。(継続実施)
- ③ 小学校就学前の養育する子がいる職員に対して、子を養育するための勤務時間の措置として、早出遅出勤務制度が設けられていますので、周知を図ります。
(継続実施)

子どもを養育している職員へ

※小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員には、下記制度による制限があります。(6歳に達する年度まで)

◇育児又は介護を行う高千穂町職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する規則

— <時間外勤務の制限> —
◎1月 24時間 ◎1年 150時間

— <早出遅出勤務の承認> —
◎午前7時30分～午後7時45分までの間の時差勤務

一斉定時退庁日等の実施

- ① 全職員を対象にして、月に2日の定時退庁日を設けることとし、その日においては時間外勤務も命令しないこととして定時退庁を職員挙げて実施していきます。
(継続実施)
- ② 定時退庁日には、管理職は職場巡視を行い、職員の定時退庁の徹底を図っていきます。また、どうしても時間外勤務命令をしなければならない場合には、必要最小限のものとし、その他の職員については速やかに退庁するよう呼びかけます。
(継続実施)

(毎月第1・第3水曜日を定時退庁日として設定し、庁舎内放送、庁内LANを利用した呼びかけを行います。)

時間外勤務縮減にむけて事務の簡素合理化の推進と意識啓発

- ① 時間外勤務の縮減に向けて全職員で取り組みを強化していきます。特に管理職や各係の上司が業務の遂行状況の把握に努め、職場内で協力し合う雰囲気づくりを目指していきます。(継続実施)
- ② 各職員自ら業務処理計画表等の作成を行い、管理職とのヒアリング等を実施して効率的な事務遂行を図っていくよう指導していきます。(継続実施)
- ③ 新たな事業、行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討した上で実施し、併せて、既存の事業・行事等の廃止、見直しを含めて整理を行うこととして、簡素合理化に努めていきます。(継続実施)
- ④ 時間外勤務については、災害等による臨時の必要がある場合を除き、縮減に努めていくとともに、職員に対しても意識啓発を行います。(継続実施)
- ⑤ 各課、施設ごとの時間外勤務の状況は人事係で把握しているところですが、時間外勤務の多い職場にあっては、業務遂行状況について管理職にヒアリングを行います。(継続実施)

★全職員で目指す時間外労働縮減

◇一般職員の時間外勤務の上限の目安時間は、労働基準法で原則「1年につき360時間」

◇町立病院、保健センター、各保育所、ときわ園の職員は、職員組合との「36協定」により「1年につき300時間」

※平成25年度の職員1人当たりの時間外勤務平均は、一般会計106時間、特別会計87時間となっており、労基法を下回っていますが、職員の健康管理と、財政の健全化を図る意味から縮減目標として

一般会計	年間1人当平均	50時間
特別会計	年間1人当平均	80時間 とします。

目標達成年度 平成32年度

5. 休暇取得の促進にむけて

年次有給休暇・連続休暇の取得促進

- ① 事務の複雑・煩雑化と多種多様化する住民のニーズ等により休暇が取りにくい現状ではありますが、子育て中の職員はもちろん、全ての職員が均等に休暇が取得

できるよう管理職や各係の上司が職場内で協力し合う雰囲気づくりを行い、休暇取得促進を図ります。(継続実施)

- ② 年次休暇管理システムにより、個人毎に取得状況を把握するとともに管理職も状況の把握に努め、災害等の事務事業を除き、職員間で不均衡が生じないよう事務事業の見直しを行い、計画的な年次有給休暇取得を促進します。(継続実施)
- ③ 本町においては、課・係によっては、イベント等で週休日等に勤務を命ずる場合が多く、休日出勤が続くなど特に業務が繁忙な職員には、週休日の振替えて代休取得はもちろん年次有給休暇と組み合わせた連続休暇を計画的に取得するよう進めていきます。(継続実施)
- ④ 特別休暇や休日の組み合わせで連続休暇取得を進めるために、職場内で職員に計画表を提出させるとともに、特に子育て中の職員に配慮した計画で調整を行いながら、連続休暇の取得を促進していきます。(継続実施)

★職場で目指す年次休暇取得促進

- ◇ゴールデンウイーク時の年次休暇組み合わせによる連続休暇取得
- ◇夏季休暇と年次休暇の組み合わせによる連続休暇取得
- ◇月・金曜と土・日曜を組み合わせた「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」休暇
- ◇特に、子育て中の職員が子どもの春休み、夏休み、冬休み期間中の上記連続休暇取得
- ◇子育て中の職員の学校行事への積極的参加

※平成25年の職員1人当たり年次有給休暇取得平均日数 9.7日

※年次有給休暇を促進し、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を15日とします。

目標達成年度 平成32年度

子どもの看護休暇取得の促進

- ① 子どもの看護休暇制度の周知を行うとともに、活用促進を図っていきます。(継続実施)
- ② 子どもの看護休暇制度については、子どもの突発的な負傷・疾病に対しての特別休暇であり、全職員が理解をして、協働・協助の体制で休暇を取得しやすい職場づくりを目指します。(継続実施)

子どもを養育している職員へ

※中学校就学始期に達するまでの子どものいる職員には、下記制度があります。(12歳に達する前年度まで)

◇職員の勤務時間、休暇等に関する規則

— <看護休暇> —

◎1年間で5日以内(子どもが2人以上のときは10日、附与単位:時間日)

6. 職場優先、固定的な性別役割分担意識を是正するには

- ① 企画観光課の男女共同参画係及び高千穂町男女共同参画推進会議との連携を図り、女性職員の登用、職域の拡大にむけて、職場優先、固定的な性別による役割分担意識等の是正に努め、そのための情報提供や啓発活動を行っていきます。(継続実施)
- ② セクシャルハラスメント防止のための研修会を実施するとともに職員の相談に応じる体制づくりを推進していきます。(継続実施)

その他次世代育成支援対策に関する事項

その他、本町における次世代育成支援対策については、市町村行動計画との整合性を図りながら推進していきます。

1. 子育てバリアフリー

- ① 子育て中の方が行政相談、諸証明手続き等で乳児と一緒に来庁した場合、安心して利用できる授乳室の確保やベビーベット等の設置など、町民相談室、ロビー等の一部を有効利用することを検討して計画的に設置していきます。(第二期前期計画において、引き続き検討)
- ② 子ども連れで気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等の取り組みを推進していきます。(継続実施)

2. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する活動支援

- ① 子育て中の職員は、地域・公民館単位での子育てサークル、子ども会行事及び子どもの健全育成のための諸行事に積極的に参加し中心的な役割を果たし、その他の職員も子育て経験者として指導・助言に努めることとします。

- ② 子育て中の職員が子育てに関する活動等、諸行事に参加しやすいよう職場全体で雰囲気づくりや活動支援に努めることとします。

子どもとふれあう機会の充実

- ①諸行事へ家族全員での参加に心がけ、家族とのふれあいに努めることとします。

家族全員で参加する諸行事

1. 幼稚園・保育園・学校での運動会・親子レクリエーション
2. 読み聞かせ教室
3. 各地区の祭、レクリエーション等の諸行事
4. スポーツ少年団活動等