

次世代育成支援 野田村特定事業主行動計画

平成 27 年 4 月 1 日

野田村長・野田村議会議長・野田村教育委員会
野田村代表監査委員・野田村農業委員会・野田村選挙管理委員会

I 総論

1. はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体として整えていくために、次世代支援法第 7 条第 1 項の規定に基づき定められた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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような環境を整えるため、本計画を策定したものです。

本計画は、平成 17 年 9 月に策定した「野田村特定事業主行動計画（前期計画）」の実施状況とアンケート調査の結果を踏まえ、基本的に前期計画を引き継ぐものとします。

2. 計画期間

計画期間は、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. 推進体制

この計画を策定し、推進するため、「次世代育成支援野田村特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しました。委員会では、この計画の策定・変更、計画の円滑な推進等を行うこととしています。

II 具体的な内容

この計画の策定に当たり、職員のニーズを把握するため、常勤職員を対象にアンケート調査を実施しました。

このアンケート調査の結果から、

- [1] 育児休業については、男性職員のすべてが取得していない。
- [2] 休暇の取得については、取得の際に約 8 割の職員が「ためらいを感じる」としており、その理由としては、「自分の担当事務のことで、同僚・上司に迷惑をかけると感じる」「仕事がたまり、後で忙しくなる」が多い。
- [3] 時間外勤務については、ほとんどの職員が「状況に応じてする」と回答しており、前回の「できるだけしない」が減って、業務に対する意識が変わってきている。

といった状況が浮き彫りとなり、これらの課題に対する取り組みが必要となっています。

そこで、本計画においては、「制度の周知」と「職場の意識改革」に重点を置き、平成26年度末までに達成すべき目標を設定し、次に掲げる取り組みを推進していきます。

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等の制度や、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ります。
(実施時期：平成17年度から継続)
- 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います。
(実施時期：平成17年度から継続)
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望により、時間外勤務を原則として命じないこととします。
(実施時期：平成22年度から)

(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(5日間程度)について、周知徹底を図ります。
最低2日以上取得できるようにします。
(実施時期：平成17年度から継続)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり等

- ① 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、制度の周知を図ります。
(実施時期：平成22年度から)
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課等において、業務分担の見直しを行います。
(実施時期：平成17年度から継続)
- ③ 課長会議において、総務課から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います。
(実施時期：平成17年度から継続)
- ④ 復職時には、当該課等において業務復帰に必要な研修等を行います。
(実施時期：平成22年度から)

(4) 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課等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

ときは、期限付臨時職員等の採用等により、適切な代替要員の確保に努めます。
(実施時期：平成 17 年度から継続)

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、次のとおりとします。

○ 男 性 10%

○ 女 性 100%

(目標達成年度：平成 31 年度)

(5) 時間外勤務の縮減

① 一斉定時退庁日の実施

従来、毎週水曜日をノー残業デー（定時退庁日）とし、周知徹底を図ってきましたが、再度、徹底するため、Eメール等により周知を図ります。また、管理職員による定時退庁の率先垂範を行うとともに、幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。（水曜日の定時退庁が困難な職場にあっては、他の曜日の設定も可とする。）

(実施時期：平成 17 年度から継続)

② 事務の簡素化の推進

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、十分検討のうえ実施し、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します。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

③ 事務分担の平準化・柔軟な体制の推進

管理職員が事務事業の進行管理を徹底し、課等の内外で柔軟な事務配分・人員配置を行います。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

総務課長は、各課等ごとの時間外勤務の状況を把握し、課長等を通じて時間外勤務削減のための取組に努めます。また、恒常的に時間外勤務の多い職場や特定の職員については、当該課長等からのヒアリングを行ったうえで改善を喚起します。

(実施時期：平成 22 年度から)

以上のような取組みを通じて、各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、縮減を目指します。

(平成 21 年度：平均時間外勤務時間数 77 時間→53.9 時間 (△30%))

(目標達成年度：平成 31 年度)

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 課長会議において、総務課から休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

イ 職員が安心して年次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ように努めます。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

② 連続休暇等の取得の促進

ア 休日の前後に年次休暇の取得を奨励し、連続休暇の促進に努めます。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

イ 子どもの予防接種日、授業参観日や学校行事等における年次休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

ウ 夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

エ 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ります。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

オ 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います。

(実施時期：平成 22 年度から)

以上のような取組みを通じて、各職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数の増加を目指します。

(目標達成年度：平成 31 年度)

③ 子どもの看護等を行う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%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 子供たちの社会科見学としての役場訪問を歓迎し、小学生等の理解の増進に協力します。

(実施時期：平成 17 年度から継続)

公 表

次世代育成支援野田村特定事業主行動計画を別紙のとおり定めたので公表します。

平成 27 年 4 月 1 日

野 田 村 長 小 田 祐 士

野田村議会議長 岩 岡 吉 比 古

野 田 村 教 育 委 員 会

野 田 村 農 業 委 員 会

野 田 村 選 挙 管 理 委 員 会

野 田 村 代 表 監 査 委 員