

岩泉町次世代育成支援特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年3月

岩 泉 町

岩泉町教育委員会

岩泉町議会

岩泉町選挙管理委員会

岩泉町代表監査委員

岩泉町農業委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

我が国の急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力の減少による経済成長率の低下や、社会保障に係る現役世代の負担の増大といった経済面への影響に加え、子ども自身の健やかな成長にも大きな影響を与えるなど、さまざまな分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。

そのため、国では、社会全体で次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を公布し、国及び地方公共団体の機関等（特定事業主）に対し、次世代育成支援に関する「特定事業主行動計画」を策定し公表することを義務付けました。

そこで、本町では、職員を雇用する事業主の立場から、町長部局、教育委員会部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員、農業委員会事務局職員を対象とした「岩泉町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画の対象に、岩泉町水道事業職員を追加し、計画を推進することで、法の趣旨である仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び住民サービスのより一層の向上を目指します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の計画として策定されましたが、平成36年度まで延長されたことから、本町では平成27年度から平成31年度までの5年間を「第2期前期」とし、令和2年度から令和6年度までの5年間を「第2期後期」とします。計画期間中に公務員の勤務条件等に関する法制度の改正等があった場合は、必要に応じて見直し作業を行います。

3 計画の推進体制

① 計画の推進、評価及び見直しのための体制整備

本計画を推進するため、実施状況を把握・点検のうえ評価を行い、計画の推進管理を行います。また、職員のニーズを把握するため、必要に応じてアンケート調査等を実施し対策や計画の見直しを図ります。

② 職員に対する研修・情報提供等

次世代育成支援対策に関する職員研修等を計画するなど、職員に周知徹底を図るように努めます。

③ 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課秘書人事室とし、妊娠中、出産後の職員はもとより、父親となる職員などが、気兼ねなく相談できる体制を整備します。

④ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて重要となります。次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備については所属長の責務であることを再認識し、自ら率

先して本計画の推進に努めます。

第2章 具体的な取り組み事項

本計画では、仕事と生活の調和及び仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、次に掲げる具体的な取り組み事項を目標とします。

なお、新たな休暇制度、勤務形態など、公務員の勤務条件に関する制度の改正があった場合、本計画の目標に資する事項については積極的に導入することとします。

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が不可欠であることから、職員に対し既存の制度を周知徹底し、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員だけでなく、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組めます。

(1) 既存の諸制度の周知徹底

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及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

(2) 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

- ① 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮に関する啓発資料を作成・配布するなど、積極的に情報提供するように努めます。
- 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うとともに、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します。
- ③ 生後1年6ヵ月に達しない子を育てるため、1日2回、各1時間の期間を請求できる育児時間の周知を図ります。

(3) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生時における男性職員の特別休暇等の取得について周知し、取得の促進を図ります。
- ② 男性職員の育児参加を促進するため、5日間の特別休暇制度（妻の産前産後の期間中に、出産に係る子ども又は上の子ども（9歳に達する日以降の最初の3月31日まで）を養育する場合に与えられる休暇）を周知し、取得の促進を図ります。

(4) その他

- ① 子どもの介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、取得できる職場の環境を醸成します。
- ② 育児に関する各種教室への男性職員の積極参加を奨励するなど、男性職員も積極的に子育て

に参加できる環境を醸成します。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業は平成 13 年の法律改正により、平成 14 年度以降、子どもが3歳に達するまで取得できることとなっていますが、本町職員の取得実績をみると、女性職員はほぼ 100% 取得しているのに対し、男性職員は取得実績なしの状況となっています。

子育ては男女が協力して行うべきものであるとの視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する職員（特に男性職員）に対しては、その円滑な取得の促進を図るため、既存制度の周知による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(1) 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作成・配布するなど情報提供し、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の醸成

所属長は、育児休業の取得申出があった場合、当該部署において業務の相互協力体制を整えるなど、取得しやすい環境づくりに配慮するよう努めます。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対しては、各種情報提供に努めます。

(4) 育児休業等に伴う臨時的任用制度の活用

部署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ときは、会計年度任用職員等の採用による適切な代替要員の確保を図ります。

3 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育て中の職員の大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものであります。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による職場環境の整備や、更なる人員の適正配置、時間外勤務は公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上を図る必要があります。

(1) 9歳に達する日以降の最初の3月31日までの子どものいる職員の時間外勤務の制限制度の周知

9歳に達する日以降の最初の3月31日までの子どもがいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

(2) 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化、事務の簡素合理化を推進します。

(3) 人員の適正配置の推進

- ① 人事担当課長は、各職場における人員の適正配置に努めます。
- ② 所属長は、部署内の異動及び事務改善等を積極的に行うほか、職場の担当間業務の均衡配分に配慮し、時間外勤務の縮減に努めます。

(4) 定時退庁の徹底

定時退庁や職員の健康管理のために、毎月第三水曜日を定時退庁日と定め、必要に応じて庁内放送により周知を図ります。

4 休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員だけではなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであります。平成30年中の本町職員の年次休暇取得日数は、平均で10.2日、26.8%となっており、年間付与日数である20日の50%にも達していません。

年次休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となります。

(1) 休暇の取得促進

- ① 所属長は、安心して職員が年次休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。
- ② 月曜日、金曜日、休日（GW、お盆、夏季休暇）などを組み合わせた年次休暇の連続取得の促進を図ります。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みで終わるのではなく、地域社会全体にも働き掛ける役割を担うものでもあります。

特定事業主の立場で、下記の取り組みを推進することで、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努めます。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 各種事業等を開催する際は、託児コーナーなどを設けるなど、子育て中の人も気軽に参加できるような取り組みを検討します。
- ② 外部からの来庁者が多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等について検討します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。
- ② 地域住民が安心して子どもを生み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員が地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動の地域貢献活動に積極的に協力できるよう支援します。

(3) 男女共同参画意識の啓発

男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、積極的に情報提供することにより、職員に対する意識啓発を行います。

(4) セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントが犯罪であることを職員に周知し、その防止に努めるとともに、所属長に対しては、日ごろから所属職員に注意喚起を促すよう周知を図ります。

(5) パワーハラスメントの防止

パワーハラスメントは、その言動を受ける職員に精神的又は身体的苦痛を与え、人格や尊厳を害するのみならず、当該言動を見聞きしている周囲の職員にも精神的苦痛を与え、これら職員の勤務環境を害するものです。すべての職員が「パワーハラスメントを行ってはならない」と自覚するよう、積極的に情報提供することにより、注意喚起を促します。