

新篠津村特定事業主行動計画

I 行動計画の趣旨

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。わが国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

新篠津村も行政機関としての立場から、わが国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、新篠津村職員を対象に策定したものです。

この計画の策定に際しては、職員のニーズを反映させるため職員アンケートを実施しました。職員が父親として、また母親として仕事と子育てを両立していくことができるよう、子育てに関わっている職員はもとより、職員全員が職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。

男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の皆さん一人一人がこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場単位で互いに助け合い支えあっていしましょう。そして、この計画を通じた取り組みがひいては地域における職場環境の変革につながることを願っています。

Ⅱ 行動計画の期間

行動計画の期間は、平成17年度から平成26年度までの10年間ですが、更に、平成27年度から平成36年度までの10年間に延長します。

この計画はその前半の期間である平成27年4月から平成32年3月31日までの5年間を前期計画とし、後半の平成32年4月から平成37年3月までの5年間を後期計画とします。

Ⅲ 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため「新篠津村特定事業主行動計画策定推進委員会」を組織し、年度ごとの計画の実施状況を把握し必要に応じて対策や計画の見直しを行います。

また、啓発資料の作成・配布により、職員へ計画内容の周知や情報を提供します。

IV 行動計画の具体的な内容

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

推進項目 1	母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底
実施内容	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の制度について、その制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図る。
制度の概要	特別休暇の種類（概要） ① 妊娠中又は出産後の女性職員の健康診断等 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に、請求に基づき認められる休暇 ② 育児時間 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合に、請求に基づき、原則として、1日2回・1回60分以内認められる特別休暇であって、男性職員の取得も可能である。ただし、配偶者が同様の休暇等を取得している場合は、その時間を差し引くものとする。
実施時期	平成17年度から

推進項目 2	母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底
実施内容	<p>母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)において設けられている制度について、その制度の認識率を 100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用の促進を図る。</p>
制度の概要	<p>労働基準法の制度の種類 (概要)</p> <p>① 危険有害業務の就業制限 (労働基準法第 6 4 条の 3)</p> <p>妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他これらの女性職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。また、これらの業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務についても、妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性職員以外の女性職員について就かせてはならない。</p> <p>② 産前産後休暇 (労働基準法第 6 5 条)</p> <p>労働基準法第 6 5 条を受けて職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 7 年新篠津村条例第 4 号)第 1 4 条により規定されている休暇制度であり、産前休暇にあつては出産予定日から逆算して 8 週間 (出産予定日を含むものとし、多胎妊娠の場合にあつては 1 4 週間) 前から、産後休暇にあつては出産日の翌日から 8 週間とされている。</p> <p>③ 深夜勤務及び時間外勤務の制限 (労働基準法第 6 6 条)</p> <p>妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員が請求した場合にあつては、1 週間につき 4 0 時間、1 日につき 8 時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合にあつては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはならない。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 3	上記 1～2 の推進項目を実施するための環境整備
実施内容	上記 1～2 に掲げる推進項目に係る制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し総務課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後 1 年を経過していない女性職員がこれらの制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。
実施時期	平成 17 年度から

推進項目 4	出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底							
実施内容	出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、その制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。							
制度の概要	①出産したとき							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>給付等を行う機関</th> <th>給付等の名称</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>北海道市町村職員共済組合</td> <td>出産育児一時金 (出産費)</td> <td>最低保障額 300,000 円</td> </tr> </tbody> </table>	給付等を行う機関	給付等の名称	金額	北海道市町村職員共済組合	出産育児一時金 (出産費)	最低保障額 300,000 円	
	給付等を行う機関	給付等の名称	金額					
	北海道市町村職員共済組合	出産育児一時金 (出産費)	最低保障額 300,000 円					
	②育児休業期間中（給与は無給）のとき							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>給付等を行う機関</th> <th>給付等の名称</th> <th>金額（円）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">北海道市町村職員共済組合</td> <td>育児休業手当金</td> <td>給料×1.25×40/100 ※育児休業期間中、子が 1 歳になるまで支給 ※うち、10/100 は、育児休業終了から 6 月後に支給される。</td> </tr> <tr> <td>共済掛金の免除</td> <td>育児休業期間中、子が 1 歳になるまでは掛金を免除</td> </tr> </tbody> </table>	給付等を行う機関	給付等の名称	金額（円）	北海道市町村職員共済組合	育児休業手当金	給料×1.25×40/100 ※育児休業期間中、子が 1 歳になるまで支給 ※うち、10/100 は、育児休業終了から 6 月後に支給される。	共済掛金の免除	育児休業期間中、子が 1 歳になるまでは掛金を免除
給付等を行う機関	給付等の名称	金額（円）						
北海道市町村職員共済組合	育児休業手当金	給料×1.25×40/100 ※育児休業期間中、子が 1 歳になるまで支給 ※うち、10/100 は、育児休業終了から 6 月後に支給される。						
	共済掛金の免除	育児休業期間中、子が 1 歳になるまでは掛金を免除						

制度の概要	給付等を行う機関	給付等の名称	金額(円)
	新篠津村	児童手当	小学校3年生以下を対象とし、 1人、2人目は5000円 3人目以降は10,000円 ただし、所得による制限あり。
※平成17年4月1日からの法改正で、育児休業手当金の支給については子が1歳半まで、共済掛金の免除については子が3歳になるまで受けられることとなる。			
実施時期	平成17年度から		

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

推進項目5	父親の出産補助休暇の取得の促進
実施内容	子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、特別休暇として付与される日数の100%取得実現を促進する。
制度の概要	<p>出産休暇(概要)</p> <p>職員の妻が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき請求に基づき認められる特別休暇。</p>
実施時期	平成17年度から

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

推進項目 6	育児休業及び部分休業制度の周知徹底
実施内容	<p>育児休業及び部分休業制度について、当該制度の周知を図ることにより、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進に努める。また、部分休業制度について、その認識率の向上を図る。</p>
制度の概要	<p>育児休業及び部分休業制度（概要）</p> <p>① 育児休業（給与は無給）</p> <p>ア 適用対象職員</p> <p>一般職の全職員。ただし、次の職員には、適用されない。</p> <p>a 非常勤職員（常時勤務を要しない職にある者）</p> <p>b 臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用された職員</p> <p>c 配偶者が育児休業をしている職員</p> <p>d 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>イ 付与条件</p> <p>a 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。この場合において、「子」とは、実子及び法律上の養子をいう。</p> <p>b 請求の際に3歳に満たない子が実在すること。</p> <p>c 育児休業終了後も引き続き勤務する意思のある職員であること。</p> <p>ウ 育児休業の期間及び延長</p> <p>a 期間</p> <p>産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、当該職員の請求に基づいて、任命権者の定める日から引き続く期間（週休日及び休日を含む。）について承認するものとする。</p> <p>b 延長</p> <p>必要のある場合に限り、子が3歳に達するまでの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情（育児休業の期間延長の請求時に予測できなかった事情）がある場合は、再度延長ができる。</p>

	<p>c 再度の請求（一度復帰した場合） 育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特段の事由がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度として再度請求することができる。</p> <p>② 部分休業（勤務しない時間に対する給与は無給） 3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度</p> <p>ア 適用対象職員 一般職の全職員。ただし、次の職員には、適用されない</p> <p>a 非常勤職員 b 配偶者が育児休業をしている職員 c 前号に掲げる職員のほか、部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>イ 付与単位 勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分を単位とする。ただし、育児時間を承認されている職員については、2時間の中に育児時間を含める。</p> <p>ウ 付与条件 a 職員の託児の態様、通勤の状況等から必要であること。 b 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。 c 父母の双方とも職員の場合（ただし、双方とも育児休業を取得していないこと。）は、父のみ、母のみ又は父母合わせてそれぞれ1日につき2時間を超えない範囲で付与できる。 （ただし、父母それぞれが同日に取得する場合は、2人の部分休業の時間帯が重ならないこと。）</p>
実施時期	平成17年度から

推進項目 7	育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備
実施内容	育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し総務課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。
実施時期	平成17年度から

推進項目 8	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
実施内容	所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じ提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行う。
実施時期	平成17年度から



(4) 時間外勤務の縮減

<p>推進項目 9</p>	<p>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時間外勤務の制限制度の周知徹底</p>
<p>実施内容</p>	<p>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時間外勤務の制限に係る制度について、その認識率を100%に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
<p>制度の概要</p>	<p>育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（概要）</p> <p>① 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合において、請求に基づき深夜業務又は時間外勤務が制限される制度である。</p> <p>② 深夜業務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するため請求した場合について、深夜における勤務が制限される制度である。（公務の正常な運営を妨げる場合を除く。）</p> <p>③ 時間外勤務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するために請求した場合、時間外勤務の制限開始日から起算して1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務をさせない制度である。（当該請求した職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除く。）</p>
<p>実施時期</p>	<p>平成17年度から</p>

推進項目 1 0	事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発
実施内容	<p>所属長の指揮のもと、職員 1 人 1 人が過去の慣例にとらわれず、業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

(5) 休暇の取得の促進

推進項目 1 1	年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
実施内容	<p>総務課長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図る。</p> <p>さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備する。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 2	年次有給休暇の連続取得の促進
実施内容	<p>ゴールデンウィーク等において、年次有給休暇を組み合わせることにより、連続休暇の一層の取得の促進について、所属長に対し周知を図ることにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
制度の概要	<p>連続休暇の取得の促進の概要</p> <p>ゴールデンウィーク期間前に連続休暇の取得の促進の通知を行う。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 3	子どもの夏・冬休み中の年次有給休暇等の連続取得の促進
実施内容	子どもの休業（夏季・冬季）期間中に、月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせて年次有給休暇・夏季休暇を取得することにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 4	子どもの入学・卒業及び授業参観日や運動会等における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
実施内容	子どもの入学・卒業及び授業参観日や運動会等における年次有給休暇・夏季休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 5	家族記念日における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
実施内容	子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援する。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 16	子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進
実施内容	子どもの看護を行うための特別休暇について、その制度の周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図る。
制度の概要	<p>子どもの看護を行うための特別休暇（概要）</p> <p>① 職員が負傷又は疾病の小学校就学前の子の看護を行うため勤務しないことが相当と認められる場合に、請求に基づき認められる特別休暇</p> <p>② 子の範囲 職員の養育する小学校就学の始期(その子が6歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度の末日までをいう。)に達するまでの実子、養子又は配偶者の子であること。</p> <p>③ 負傷又は疾病の範囲 基本的には、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷又は疾病が含まれる。この場合において、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練又は予防注射、予防接種、健康診断等は含まない。ただし、予防注射又は予防接種による著しい発熱等が発生した場合は、この限りでない。</p> <p>④ 看護の内容 負傷又は疾病による治療・療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助を含まないものとする。</p>
実施時期	平成17年度から

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

推進項目 17	子どもを連れてきた来庁者へのソフト面でのバリアフリー
実施内容	子どもを連れてきた人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備を行う。 本村においては、現行本庁障害者トイレにベビーシートを設置している。
実施時期	平成17年度から

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進項目 18	子ども・子育てに関する活動の支援
実施内容	子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気作りに心掛ける。
実施時期	平成17年度から

(3) 子どもとふれあう機会の充実

推進項目 19	子ども来庁デーの実施
実施内容	<p>保護者でもある職員とその子どもがふれあう機会を充実させるため、また子どもが職員の働いているところを実際に見ることにより、心豊かな子どもを育むため、「子ども来庁デー」等を検討する。</p> <p>また、職員の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が参加できるよう取り組む。</p>
制度の概要	<p>小学生以下の子どもを対象とし、毎年一定の期間を子ども来庁デーの実施期間とし、これを実施するよう検討する。</p> <p>また、職員のレクリエーション活動を実施する場合、現在も、町村大会・スポーツ大会等に子どもの参加希望者があれば、参加させているが更に気軽に参加できるように取り組む。</p>
実施時期	平成17年度から検討に着手し、早い時期に実施