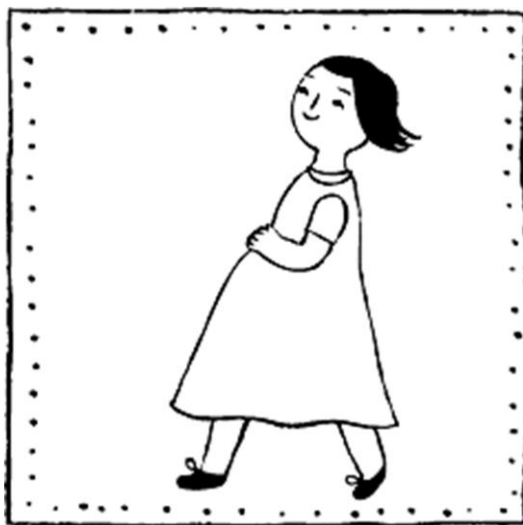


特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 129 号）に基づ
く特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画



平成 27 年 3 月

能勢町役場

I 基本的な事項

1. 背景と経過

行政機能の維持が難しくなるとみられる自治体。

「地方消滅」なるセンセーショナルなレポートが、平成26年5月に民間研究機関「日本創成会議」から発表された。

2040年までの30年間に「20歳から39歳の女性人口」が5割以上減る自治体が、全市区町村中49.8%にあたる896の自治体がそれに該当するとされており、より衰退のおそれ大きい「消滅の可能性の高い自治体（2040年の人口が1万人を割る自治体）」は、全体の29.1%を占める523の自治体とされている。

本町は、81.4ポイントで、24位に位置付けられている。

近年、少子化は年々進行し、従来、少子化の主たる要因として指摘されてきた「晩婚化・未婚化」「夫婦の出生力そのものの低下」に加え、「女性人口の減少」という新しい現象が明らかにされ、少子化が一層進行する見通しが示されました。

また、国においては、平成26年11月に開催された地方創生の司令塔となる「まち・ひと・しごと創生本部」有識者会議において、人口減少の抑制と地方活性化に向けた「総合戦略」と「長期ビジョン」の骨子案がまとめられ、合計特殊出生率（1人の女性が生涯に産む子どもの平均数の推計値）を、2013年の1.43から1.80程度に引き上げる目標が掲げられた。

しかしながら、日本人の人口は過去最大の自然減となる見通しで、人口の減少幅は今後さらに拡大し、我が国の経済社会全体に深刻で大きな影響を与えることが見込まれてところです。

このような状況を背景として、国民が、希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することをめざすことが重要な課題となっている。

国においては、平成15年7月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」という。）が成立し、10年の時限立法として制定されて以来、本町も一事業主としての立場から、10年間の集中的・計画的な取り組みを推進するための特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってまいりました。

ほぼ同時に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）、その後「子ども・子育てビジョン」（平成22年）が閣議決定され、各般の取組が進められてきた。

平成19年には「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」が策定された。また、平成22年には新たな視点や取組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組が進められてきている。

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た。

これら三法と同時に成立した社会保障制度改革推進法（平成24年法律第64号）に基づき社会保障制度改革国民会議が設置され、平成25年8月に報告書がまとめられている。その中では、少子化対策分野の改革について、「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」や、「出産・子育てと

就業継続の二者択一状況の解決」の必要性などの考え方のもと、新制度の着実な実施のほか、放課後児童対策の充実や、妊娠期から子育て期にかけての有機的で連続的な支援の必要性などが示された。

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行くこととされたところである。

このような考え方のもと、国・地方自治体・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の取組を実施することにより、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見られたところである。

しかしながら、法の有効期限が到来する現在、依然として、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、取組を充実していく必要がある。

このため、法の有効期限がさらに10年間延長することとされ、仕事と子育ての両立支援の取組を促進する必要があることから、特定事業主として、更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要であることから、この度、新たに計画を策定することとしました。

本計画は、改正次世代育成支援対策推進法に基づき、国が平成26年1月に告示した行動計画策定指針（平成27年4月1日適用）に即して、特定事業主である能勢町役場（能勢町役場・能勢町議会事務局・能勢町教育委員会事務局・能勢町農業委員会事務局）、子育てに関わっている正規職員はもとより、正規職員全員が職場を挙げて本町の正規職員における子育てを支援していくよう定めるものであります。

なお、平成27年3月20日の閣議で少子化対策の新たな指針となる「少子化社会対策大綱」が決定され、平成27年度から今後5年間を集中取組期間と位置付けられたことから、本計画において、数値等の目標を設定する際に盛り込むこととした。

2. 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併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされていること、また、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標を踏まえた取組が求められている。

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組を推進していくことが重要である。

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組を推進していくことが重要である。

(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支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(3) 機関全体で取り組むという視点

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も必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解のもとに取組を進めることが必要である。このため、機関全体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、主導的に取り組んでいくことが必要である。

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。特に、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識したうえで、取組を進めていくことが重要である。

(5) 取組の効果という視点

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、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(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も、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働のもとに対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

(7) 地域における子育て支援の視点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

3. 計画期間

平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間とする。

ただし、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

4. 計画の対象職員

この計画で対象とする職員は、能勢町役場に勤務するすべての職員とする。

5. 行動計画の推進や措置の実施

(1) 推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各機関における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として以下のような措置を講ずることが必要である。

- 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための委員会(庁議)等において周知徹底し、担当は人事担当部局とします。
- 人事担当部局は、管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等の実施に努めることとします。
- 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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者(人事担当部局職員)を設置します。
- この計画の実施状況を把握し、本計画が効果的に実施できるよう、地域の一般事業主に係る行動計画を担当する部局と必要に応じて調整する。

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員のニーズも踏まえることが重要である。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映について、機関の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表

特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないとされていることから、本町の広報誌やホームページへの掲載等により、適時かつ適切に広く町民に公表するものとします。

(4) 計画の周知

策定し、又は変更した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組を推進することが重要である。このため、策定し、又は変更した特定事業主行動計画については、すべての職員が知り得るように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、各機関の長等の主導のもと、管理職や人事担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる

体制を整えたうえで、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要である。その際、各種取組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る、PDCAサイクルを確立することが重要である。また、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないとされており、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表することが必要である。

II 具体的な目標・内容

ここでは、Iの「基本的な事項」を踏まえ、各機関の実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることとした。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするよう努めた。



1. 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知する。

① 危険有害業務の就業制限

労働基準法第64条の3（危険有害業務の就業制限）の規定により、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）職員を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない旨周知する。

前述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き、厚生労働省令において準用される妊産婦以外の女性職員に関してもその旨周知する。

② 深夜勤務及び時間外勤務の制限

労働基準法第66条の規定により、妊産婦である職員が請求した場合においては、労働時間を超えて（時間外、休日又は深夜業）労働させてはならない旨周知する。

③ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

男女雇用機会均等法第12条（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）の規定により、妊産婦である職員から、母子保健法の規定による健康診査又は保健指導に基づき、医師等によりその症状等に関して指導を受けた旨の申し出があった場合においては、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずる旨周知する。

医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡を取りその判断を求める等により、同様の措置を講ずる旨周知する。

④ 業務軽減等

妊産婦である職員が請求した場合においては、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる等、妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮し、業務の分担や見直しに努めなければならない旨周知する。

また、所属長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は捕食するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

⑤ 通勤緩和

妊娠中である女性職員から通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により通勤緩和の指導を受けた旨の申出があった場合においては、時差通勤、勤務時間の短縮等の必要な措置を講ずる旨周知する。

⑥ 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について周知徹底を図る。

⑦ 職員は同僚が父親・母親になることが分かったら、諸制度（出産費用の給付等の経済的な支援措置等）の活用のため、また人事管理上の配慮のためにも、速やかに所属長等に申し出るよう努める。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

① 男性職員が子どもの出生時に休暇を取得できるよう努める。

② 男性職員が子どもの出生時に休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

③ 子どもの出生時における男性職員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。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

また、育児休業等の取得率を、社会全体の目標値を鑑み、男性**13%**、女性**90%**とする。

① 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨、取得手続及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

③ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた事例集の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

④ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業

等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

職場環境に係る観念や性別役割分担意識等の固定概念の是正に努め、職場の意識改革を行う。

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関するその間の職場や業務の動向等情報提供、能力開発を行うとともに、職場復帰に際してOJT（On the Job Training）等研修その他の必要な支援を行う。

円滑な職場復帰に資するため、復職等を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

⑥ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。

また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合には、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用や、二人で一つの職を占める並立任用の制度の活用等を図る。

⑦ 公共的施設における雇入れの促進等

母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

⑧ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施する。

ア 女性職員を対象とした取組

- i 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ii 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- iii 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- iv 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

イ 管理職等を対象とした取組

- i 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ii 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- iii 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- iv 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(4) 保育施設の設置等

職員のニーズを踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行ったうえで、適切な対応を図る。



(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

国の機関については、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめることとしていることから、本町においても準用することとする。

① 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員 の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員
に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜
勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

また、超過勤務を強いる職員が多い部署を人事当局が把握し、
管理職への指導の徹底を図る。



② 一斉定時退庁日等の実施

本町では、既に毎週水曜日の定時退庁日が実施されているところであるが、各機関
の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

また、定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職への指導の
徹底を図る。

- ・ 館内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範
を行う。
- ・ 幹部職員の監督指導による定時退庁の実施徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進によ
る事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な
人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

- ・ 各職員が効率的な事務遂行を図る。
- ・ 新たに業務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、既存業務との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止す
る。
- ・ 会議・打ち合わせについては、電子メールや電子掲示板等を活用する。
- ・ 定例・恒常的業務にかかる事務処理はもとより、既知事例も含めたマニュアル化
の徹底を図る。
- ・ 業務内容に応じた、職員の事務処理体制を確立する。

④ 超過勤務縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で
更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の

取組を推進する。

- ・ 管理職員が、時間外勤務の目的、効果、必要性等とその進捗を把握し、評価を行う。
- ・ 部局・課室ごとの超過勤務の状況を人事当局で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで注意喚起するとともに、超過勤務に関する認識の徹底を行う。

⑤ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

① 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、各職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定する等、業務の状況を見極めるとともに、職場の業務予定や目標管理等により、職員の意識啓発を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

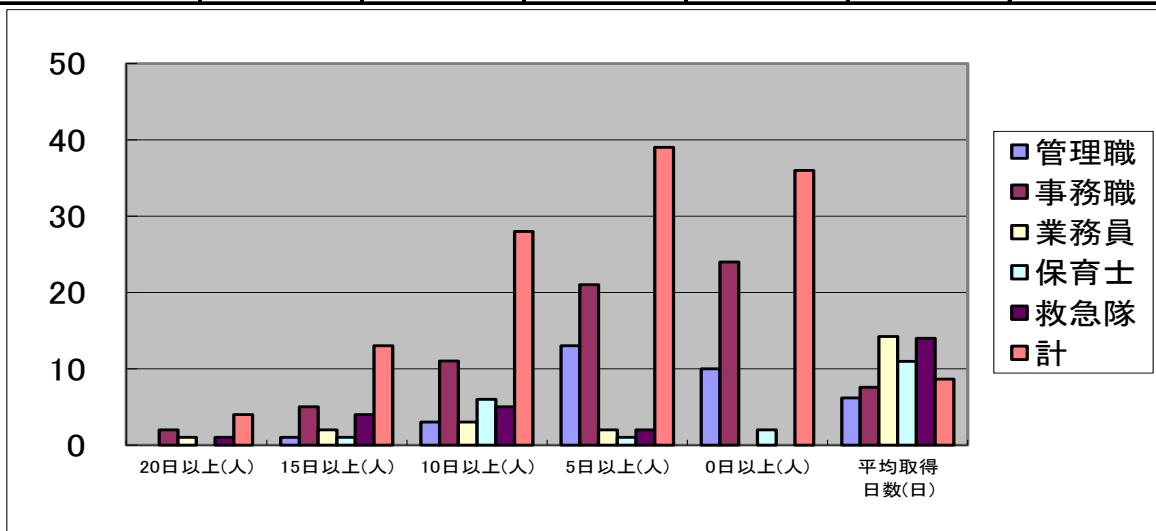
- ・ 庁議等の場において、担当部局から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ・ 管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、業務の状況を見極め、計画的な休暇の取得を指導する。
- ・ 人事当局は休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

能勢町役場における職員の休暇取得は、年次休暇で20日、夏期休暇で7日（平成26年度実績）を取得できる。また、年次休暇は未取得分を翌年に最高20日を繰り越すことができ最大で40日となる。

平成26年の職員の年次休暇の取得は、最小で24.226日、最大で0日、平均で8.6日です。

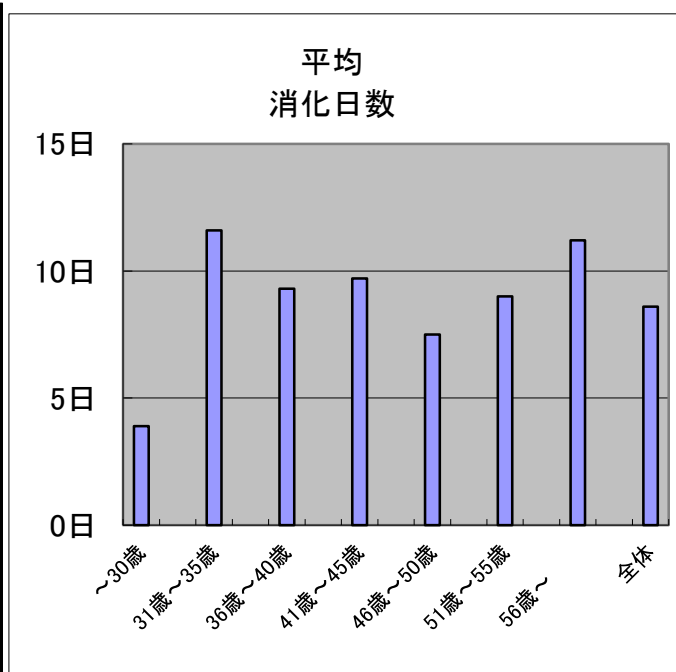
平成26年の年次休暇の取得状況は次のとおりです。

	管理職	事務職	業務員	保育士	救急隊	計
対象人数(人)	27	63	8	10	12	120
総取得 日数(日)	166.3	477.2	113.8	109.5	167.8	1,034.6
20日以上(人)	0	2	1	0	1	4
15日以上(人)	1	5	2	1	4	13
10日以上(人)	3	11	3	6	5	28
5日以上(人)	13	21	2	1	2	39
0日以上(人)	10	24	0	2	0	36
平均取得 日数(日)	6.2	7.6	14.2	11.0	14.0	8.6

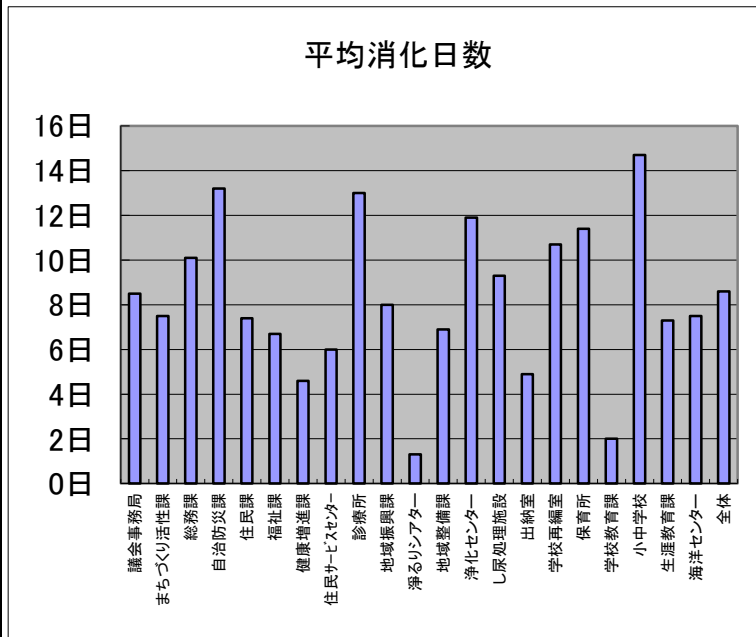


また、年次休暇の年齢別・課別取得状況は、次のとおりです。

年齢	男女別平均 消化日数		平均 消化日数	平均 消化率
	男	女		
～30歳	4.2日	2.4日	3.9日	11.1%
31歳～35歳	12.1日	9日	11.6日	29.1%
36歳～40歳	8.5日	13.1日	9.3日	23.6%
41歳～45歳	9.2日	13.1日	9.7日	24.5%
46歳～50歳	7.1日	9.8日	7.5日	18.7%
51歳～55歳	5.5日	11.6日	9日	22.4%
56歳～	10日	13.3日	11.2日	28.0%
全体	7.8日	11.2日	8.6日	21.8%



	平均消化日数	平均消化率
議会事務局	8.5日	21.3%
まちづくり活性課	7.5日	18.7%
総務課	10.1日	25.1%
自治防災課	13.2日	33.0%
住民課	7.4日	19.2%
福祉課	6.7日	17.1%
健康増進課	4.6日	12.0%
住民サービスセンター	6日	15.0%
診療所	13日	32.2%
地域振興課	8日	20.4%
浄るりシアター	1.3日	3.1%
地域整備課	6.9日	17.3%
浄化センター	11.9日	29.8%
し尿処理施設	9.3日	23.2%
出納室	4.9日	13.5%
学校再編室	10.7日	27.7%
保育所	11.4日	28.5%
学校教育課	2日	5.1%
小中学校	14.7日	36.9%
生涯教育課	7.3日	18.3%
海洋センター	7.5日	18.8%
全体	8.6日	21.8%



② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図る。

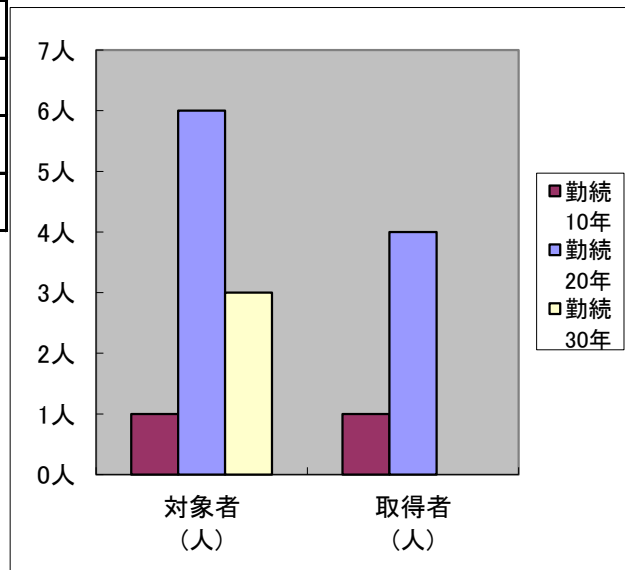
- ・ 休祝日前後に年次休暇を取得するいわゆる「ハッピーマンデー」や「ハッピーフライデー」等の促進を図る。
- ・ 職員やその家族の誕生日等の家族の記念日における年次休暇の取得の促進を図る。
- ・ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ・ リフレッシュ休暇やそれとあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。



以上のような取り組みを通じて、年次休暇を対前年比で1日でも多くの年次休暇取得に努める。

平成26年度の職員のリフレッシュ休暇の取得状況は、次のとおりです。

勤続年数	休暇日数	対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
勤続10年	3	1	1	100.0
勤続20年	5	6	4	66.6
勤続30年	5	3	0	0.0



③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

平成26年度の職員の特別休暇の取得状況は、次のとおりです。

名称	取得延人回数	取得実人数	取得日数	1回当たり取得日数	1人当たり取得日数
子の看護	0	0	0	0	0
病気休暇	6	5	162	27.0	32.4
病気休職	0	0	0	0	0
産前産後休暇	0	0	0	0.0	0.0
育児休暇	2	2	730	365.0	365.0
介護休暇	0	0	0	0	0

④ テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を検討する。

⑤ 転勤についての配慮

派遣等により、官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

- ・ 男女共同参画セミナー等の研修を通じた意識啓発を行う。

⑦ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2. その他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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいのある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

⑤ 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施を検討する。

また、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように工夫・配慮する。

⑥ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

- ・ 職員に対し、家庭における子育てやしつけについて、文部科学省の作成する「家庭教育手帳」や「家庭教育ビデオ」等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報提供を行う。