

特定事業主行動計画
《職員の子育て支援》
後期計画

平成 22 年 3 月

塩 谷 町

急速な少子化の進行は、消費・労働力供給の減少等による経済成長率低下の恐れや高齢化率上昇を起因とする現役世代に係る社会保障の負担増加など経済面での影響に加え、同年代の子供と接する機会の減少による子ども自身の健やかな成長を妨げかねないといった社会面での影響も危惧されると考えられています。

このような流れを変えていくための施策のひとつとして、平成 15 年 7 月に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、塩谷町では平成 17 年 3 月に地域行動計画となる【塩谷町次世代育成支援行動計画】を策定し、地域における子育て支援の充実等に向けた基盤づくりを開始したところです。

さらに今回、少子化の観点から仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができるように職場における子育て支援の充実・強化を図るため、この【特定事業主行動計画 後期計画】を策定しました。

職員は、行動計画の内容を自分に関わることと捉え、積極的に次世代育成の支援に参加するとともに、より円滑な職場の環境づくりを進めていくものとします。

塩谷町長

塩谷町議会議長

塩谷町教育委員会

塩谷町選挙管理委員会

塩谷町代表監査委員

塩谷町農業委員会

I. 総論

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育成される環境を社会全体で整えるため、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。

町は、住民に最も身近な自治体として、これまでも子供の健やかな育成のため、各種の取り組みを実施してきたところですが、同時に、一事業主としての立場から自らの職員の子供たちの健やかな誕生と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。こうしたことから法律では、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立支援等に関する行動計画の策定を義務付けています。

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく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、子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、対策を計画的かつ着実に推進を図ってまいりました。

5年が経過し次の5年に向け、前期計画を踏まえて、このたび後期計画を策定いたしました。職員が職場の意識や職場の風土の改革とあわせて良い働き方をするとともにその能力を十分に発揮しながら、安心して子育てを行えるようにするため、仕事と生活の調和を確保できる職場づくりに取り組んでまいります。

2. 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は平成 27 年 3 月末日までの時限法ですが、この計画は、前半の平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日で終了します。

引き続き後半の期間である平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの5年間を計画期間とします。

3. 行動計画の推進体制

- ① 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施します。
- ② 啓発資料の作成、配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ③ 仕事と子育ての両立支援を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備します。

- ④ この計画の実施状況について把握した結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や行動計画の見直し等を図ります。

II. 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

- 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制度について周知します。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の必要性を周知します。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則超過勤務を命じない方針を徹底します

(2) 子供の出生時における父親の休暇の取得促進

- ① 父親が子供の出生時における特別休暇及び年次休暇を取得できる方針の徹底を図ります。
- ② 妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等に係る父親の特別休暇の取得について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備など

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業及び部分休業制度に関する資料の配布により周知します。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業及び部分休業の制度・手続きについて説明します。
- ③ 職員の必要に応じて、研修等において、育児休業及び部分休業の制度について説明します。

イ 育児休業体験談等に関する情報提供

- ① 希望職員に対し、育児休業等経験者の体験談を聞く機会を設定します。
- ② 希望管理職に対し、育児休業を取りやすい職場環境づくりの取り組み例を、取得実施済みの課等の管理職から聞く機会を設定します。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長等から職員に対して定期的に育児休業及び部分休業の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長等は、職員から育児休業取得予定の申し出があった場合、業務の見直し等を行います。

エ 育児休業に伴う臨時職員等の活用

- ① 所属内の人事配置等によって育児休業中の職員の業務を保管遂行することが困難なときは、臨時職員等の活用による適切な人員の確保を図ります。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対してその所属課等は、休業期間中の業務状況の連絡を定期的実施します。
- ② 所属長等は、育児休業職員の復職における業務の再編成をするとともに復職に必要な業務に関する研修等を実施します。

カ その他

- ① 早出遅出勤務等について、業務の支障がない場合においては、子供の保育所等の送迎を行う職員に対し、できる限り配慮するものとします。

* 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得を次のとおり設定します。

男性 100% 女性 100%

(育児休業等の取得とは、育児休業・部分休業・育児時間・配偶者の出産休暇・父親の育児参加休暇のいずれかを取得することをいう。)

次世代育成支援に係る対策を推進していくためには、休暇を取得しやすい職場環境の醸成や課内等における事務の効率化などを見直していかなければならないと考えます。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の請求による深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日の実施

- ① 定時退庁日(毎週火曜日)を設定し、庁内 LAN 等により周知を図るとともに定時退庁を推進します。
- ② 定時退庁が困難な職員が多い部署を把握し、指導徹底を図ります。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属長等は、超過勤務に対する現状把握を常に行い、課内業務量の相互援助や平準化についての適切な指示を検討します。
- ② 超過勤務の上限の目安時間を設定し、超過勤務縮減を図ります。
- ③ 超過勤務の状況を把握し、注意喚起と超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ④ 超過勤務の状況を把握し、適正な人事配置により超過勤務の縮減を図ります。

エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員は、所属課内等業務の効率化を検討します。
- ② 会議・打ち合わせ等の連絡は、庁内 LAN を活用します。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(5) 年次有給休暇の取得促進

- ① 課長会議を通じ、定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場意識改革を行います。
- ② 所属長等は、各課等の年間業務計画(重点事業)を策定・周知することにより、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ 職員は、年間の年次有給休暇取得予定日及び目標日数を設定し、その実現のため課内等での調整を図ります。
- ④ 職員は、自らが安心して年次有給休暇の取得ができるよう事務処理に係る相互応援体制の整備を課内等で検討します。
- ⑤ 課・(局)長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。

(6) 行事参加等のための休暇の取得促進

- ① 子供の予防接種日や授業参観日などにおける休暇の取得を促進します。

② 職員や家族の誕生日や記念日における休暇の取得を促進します。

(7) 子供の看護を行うための休暇

① 子供の看護のための特別休暇制度を周知します。

② 職員が安心して子供の看護のための特別休暇及び年次有給休暇を取得できる雰囲気醸成に努めます。

(8) 連続休暇

① 月・金曜等を組み合わせた連続休暇の取得を提案します。

② 大型連休(G・W)、お盆期間における公式会議の自粛を検討します。

* 以上のような取り組みを通じて、職員1人あたりの年次有給休暇取得は平成21年平均取得日数(実績)7.4日を、平成26年平均取得日数(目標)12日とし、対平成21年比で60%増加させるように努めます。

《目標達成年度:平成26年度》

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

① 子供をつれた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面での充実を図ります。

② 施設利用者等の実情を勘案して、必要に応じて授乳スペースの確保に努めます。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

① 職員は、スポーツや文化活動など子育て活動に必要な知識や技術を持つものが多く、積極的に地域の活動に参加します。

② 管理職は、率先垂範視地域活動に参加するとともに、職員が地域活動や子供を守る防犯活動等に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

③ 子供が参加する各種の活動について、可能な範囲で施設等の提供をます。