

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

朝 日 町
朝 日 町 議 会
朝日町教育委員会
朝日町農業委員会

目 次

I 総論	
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画期間	2
3. 計画の推進体制	2
II 具体的行動計画	
1. 職員の勤務環境に関するもの	3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子供の出生時における父親の休暇所得の促進	3
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	3
(4) 超過勤務の縮減	4
(5) 休暇取得の促進	5
(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	5
2. その他次世代育成支援対策に関する事項	6
(1) 子育てバリアフリー	6
(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動	6
(3) 子供とふれあう機会の充実	6
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	7
III 計画の推進に向けて	8

I 総論

1. 計画策定の趣旨

国においては、長中期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針である「少子化対策推進基本方針」に基づいて、子育てと仕事の両立支援を中心として、子供を産み育てやすいようにするための環境整備に力点を置いて、様々な対策を実施してきました。しかし、平成14年1月に発表された「日本の将来人口推計」によれば、日本の総人口は、平成18年をピークに減少に転じ、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予測されております。

平成17年からの5年間は、日本の総人口が減少に転じる一方で、日本国の人口構成上、出生率や出生数の回復にとって重要な時期にあたります。「第2次ベビーブーム世代」及びその前後に生まれた女性たちが出産年齢適齢期に入っているためであり、少子化対策にとって効果的と考えられる種々の施策を講じて、少子化の流れを変えていく必要があります。

朝日町においても、子どもの数の減少に歯止めがかからず、少子化の流れをかえるため、改めて国、県、町が一体となって、従来の施策に加えてもう一步対策を進めていかなければなりません。

この少子化の進行は、労働力人口の減少や社会保障分野における次世代の負担の増大ばかりではなく、子どもの健全な成長への悪影響、地域社会の変化など、児童を取り巻く環境が大きく変化し、全国的に児童虐待や、子どもが加害者あるいは被害者となる事件が数多く報道され、深刻な問題となっております。

このように、近年の出生数の減少、核家族化の進展、女性労働の増大など、子どもや家族をとりまく環境が大きく変化するなか、子どもを産み育てたいと願う人々が子育ての喜びや楽しさを感じながら、安心して子供を産み、ゆとりをもって健やかに育てられ、次代を担う子どもが心身ともにたくましく育つことができる環境づくりを推進するため、朝日町役場という一事業所としての実情にあった子育て支援体制の整備や充実を図る必要があります。

この計画は、特に「男性を含めた働き方の見直し」「子育ては男女が協力して

行なうもの」という視点を大切に、一事業主として職場の環境整備を図るための取組を定めるとともに、職員ひとりひとりがそれぞれの立場で「少子化や子育て」について考え、行動に移すきっかけとなるよう策定するものです。

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10年間の時限法ですが、本計画は前半の期間である平成21年までの5年間を計画期間とし、平成22年度以降の5年間については、本計画を基礎としながら、改定することとしています。

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課からの構成員による行動計画推進委員会を設置する。(安全衛生委員会で兼ねることも可)
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行なう窓口の設置及び情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行なう。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

Ⅱ 具体的な行動内容

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

(継続実施)

- ・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の周知徹底を図る。

(産前産後休暇、育児を行なう職員の時間外勤務の制限他)

- ・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る。
- ・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なう。
- ・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する。

(2) 子供の出生時における父親の休暇取得の促進

(継続実施)

- ・配偶者の出産に係る特別休暇について1日または時間単位で取得できるようにし、その周知を図る。

(17年度から)

- ・育児に関する父親の相談窓口を設ける。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(継続実施)

- ・育児休業の取得申し出があった場合は、各所属において業務の分担を見直す。
- ・課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、臨時職員等の採用による適切な代替要因の確保を図る。

(17年度から)

- ・育児休業及び部分休業制度についての周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業制度について周知徹底を図る。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行なう。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、休業期間中の情報提供等を行なう。
- ・育児休業制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行なう。

(4) 超過勤務の縮減

(継続実施)

- ・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を制限する制度について周知徹底を図る。
- ・一斉定時退庁日の徹底を行う。(毎週水曜日及び給料日)
- ・事務の合理化を行い、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務配分を見直す。
- ・休日出勤した場合は、可能な限り代休の指定を行なう。
- ・定時退庁ができない職員が多い所属課を把握し、管理職への徹底を図る。

(17年度から)

- ・公務の運営上必要な場合は、積極的にフレックスタイムの導入を行なう。
- ・業務棚卸表による業務見直しを徹底し業務の統廃合を積極的に進め、効率的な事務遂行を図る。
- ・恒常的業務に係る事務処理について、マニュアル化を図る。
- ・時間外勤務時間の枠配分をより徹底する。

※以上のような取組を実施して1年間の時間外勤務時間を全体で16年度に比較し17年度で12.5%削減を目指す。

(5) 休暇取得の促進

(継続実施)

- ・ 管理職に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させる。
- ・ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理について相互応援できる体制を整備する。

(17年度から)

- ・ 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ・ 小学校就学前の子の看護休暇の特別休暇を1日または1時間単位で取得できるようにし、その周知を図る。
- ・ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・ 月、金と休日を合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ・ 子供の検診や授業参観、PTA活動等に係る年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間中の会議開催をさける。

(18年度から)

- ・ 年1回年次有給休暇を活用したリフレッシュ休暇制度を制定する。

(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

(継続実施)

- ・ 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等について周知徹底を図る。

(17年度から)

- ・ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

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

(継続実施)

- ・ 外部からの来庁者に対し、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トの設置等を計画的に行なう。

(17年度から)

- ・ 子供を連れて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を推進する。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動

(継続実施)

- ・ 子供、子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。
- ・ 子供が参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ・ 子供が参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ・ 交通事故予防について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
- ・ 交通安全研修の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。
- ・ 子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子供とふれあう機会の充実

(継続実施)

- ・ 小学校の郷土学習の場として、職場見学を受け入れる。

(18年度から)

- ・ 子供たちに議会の傍聴を体験させる。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

(継続実施)

- ・ 職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の資料情報提供を行なうとともに、研修会等への参加を支援する。

Ⅲ 計画の推進に向けて

子供は社会の宝であり、未来の力です。

少子化の問題を根本的に解消するには、子供を安心して生み育てることのできる社会を構築していくことが必要です。社会全体で育児を支えあうには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

子育て中の職員とその周囲の職員を含む全職員が各々の立場で、この計画に示されている具体的支援対策内容を理解し、協力していくことが大切です。限られた予算、人材の中でこの計画を実施していくことは容易なことではありません。

この計画を実りあるものとするためには、職員ひとりひとりの意識を伴った行動が不可欠です。急速な少子化を自分自身の重要な問題と自覚し、お互いに助け合い、支えあうことができる職場をめざすことにより、次代を担う子供たちが健やかに生まれ育っていくことのできる社会づくりに貢献できることを願っています。

平成17年3月31日

朝 日 町
朝 日 町 議 会
朝日町教育委員会
朝日町農業委員会