

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

I 総論

1. 計画策定の趣旨

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。この法律では、地方公共団体は、行政機関として地域の子育てを進めていくだけでなく、自らも事業主（特定事業主）として、子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を制定することとしています。

本町では、平成17年3月に前期の行動計画を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場の環境づくりを進めてきたところです。

今回、前期の計画を踏まえ、誰もが安心して働ける職場づくりを着実に推進する為、後期計画を策定するものです。

2. 計画期間

前期計画の終了から平成27年3月までの期間とする。

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 具体的行動計画

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等の制度について周知徹底を図り、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努める。

「具体的な内容」

- 妊娠中及び産後1年を経過していない女性職員の時間外勤務の制限
- 産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）及び産後8週間の就業制限（特別休暇）
- 生後1年に達しない子を育てる育児時間（特別休暇・男性も有）
- 3歳未満の子供がいる職員が申請した場合の時間外勤務の制限
- 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の制限
- 妊娠中の女性職員の母体又は胎児の健康保持の措置（特別休暇）
- 妊産婦である女性職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合（特別休暇）
- 妊娠中の女性職員の通勤緩和の措置（特別休暇）
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について、職員に周知徹底を図る。
- 市町村共済組合の給付制度等

(2) 子供の出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生に関する父親の特別休暇（2日）の取得を促進する。
- ◎男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率を100%とする

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業・部分休業制度、育児短時間勤務等の制度について周知を図る。
- ② 育児休業等の取得手続き等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員及び配偶者が出産した男性職員に対して、個別に育児休業

等の制度や手続きについて説明を行う。

④ 業務を効率的に執行するため、各課・係内の業務に関して一層の情報共有化に務め、職場環境の整備を図る。

⑤ 育児休業等の取得の申し出があった場合、安心して取得できるように、速やかに当該部局において業務分担の見直しを行う。

⑥ 育児休業等体験者の経験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み事例を収集し、職員に情報提供を行う。

職員が育児休業の取得を希望した場合の各部局における業務改善事例等

イ 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、職場の様子を知らせるなど、職員の不安解消や円滑な復帰の準備ができるように配慮するとともに、係内での意思疎通・情報伝達が十分に図られる職場環境づくりに努める。

② 職場復帰時には、同僚によるサポート等により円滑に復帰できる職場環境づくりに配慮する。

ウ 育児休業に伴う臨時職員の確保

課内の業務配分の見直しや人事配置等によっても、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時職員の確保を図る。

エ その他

① 小学校就学前の子供の看護休暇として5日（子が2人以上の場合は10日）取得できることや、1日又は1時間単位で取得することができることの周知を図る。

② 以上の取り組みを通じて、育児休業の取得率を男性10%、女性100%となるよう努める。

(4) 時間外勤務の縮減の推進

ア これまでも、時間外勤務の縮減を進めているが、育児・家庭生活環境の充実と仕事の両立の観点から、なお一層の推進を図る。

① 現在実施している一斉定時退庁日（毎月19日、毎週（水）、給料日）を更に徹底し、定時退庁を推進する。

② 休日等の会議、各種事業等への出席については、必要最小限とするよう指導す

る。

③ 時間外勤務の多い部署については、課内の協力体制の整備など管理職員への指導を図る。

イ 事務の簡素・効率化の推進

① 慣例的に実施され時代のニーズにそぐわなくなった業務、他の業務と連携した方が合理的に処理できる業務などについて、徹底的な見直しを行い、事務事業のスリム化と効率的な処理システムの構築に努める。

(5) 休暇取得の推進

ア 年次有給休暇の取得促進については、育児・家庭生活の充実と仕事の両立の観点からも、一層の推進を図る。

① 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。

② 管理職員は、職員の年次有給休暇の意向を的確に把握し、業務の調整及び計画的執行に努める。

③ 管理職員は、職員が年次有給休暇を取得した場合、事務処理に支障のない体制(相互応援体制等)づくりに努める。

④ 管理職員は、職員が年次有給休暇を取得するよう指導を行うこととし、個々の職員もそれぞれの職場で年次有給休暇の取得しやすい職場環境(業務の効率化・合理化等を含む)づくりに努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

① 国民の祝日や夏季休暇などと合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

② 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。

③ 子供の学校行事、地域活動などの際に年次有給休暇を取得することを積極的に奨励する。

④ ゴールデンウィークやお盆期間中の会議開催をさける。

◎ 以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数を10日以上になるよう努める。

(平成17年9.7日・平成18年7.5日・平成19年6.4日・平成20年7.0日・平

成21年7.6日)

(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

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 子供を連れた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

- ① 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。
- ② 子供が参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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

- ① 小学校の郷土学習の場として、職場見学を受け入れる。
- ② 子供たちに議会の傍聴を体験させる。
- ③ 子供とふれあう機会の充実のため、山形県市町村職員共済事業など、親子で参加できる事業への参加を促進する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 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必要があります。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。