

佐用町特定事業主行動計画

【後期計画】

はじめに

平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することを目的として、国・地方公共団体・事業主など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。

この法律では、地方公共団体は、行政機関としての立場から次世代育成に取り組むのももちろんのこと、一つの事業主として職員の子育ての支援を行うために計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられています。

本町においては、平成 18 年 6 月に「佐用町特定事業主行動計画」（以下「前期計画」といいます。）を策定し、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間を実施期間とし、職員を雇用する事業主としての立場から職場環境づくりを進めてきました。

前期計画が平成 22 年度に終了したことから、今後もさらに仕事と子育てを両立できる環境づくりができるように「佐用町特定事業主行動計画（後期計画）」を策定しました。

本計画は、すべての職場において、職員が、父親として、母親として、子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう職場を挙げて支援していくためのものです。

平成 23 年 4 月

佐用町長
佐用町議会議長
佐用町消防長
佐用町教育委員会

総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法の規定に基づき、職員が安心して子育てと仕事の両立を図ることができるよう、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの時限法です。本計画は、前期計画（平成 18～22 年度）に引き続く後期 4 年間（平成 23 年～26 年度）を計画期間としています。

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、行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 相談・情報の提供を行う窓口を設置するとともに、次世代育成支援対策に関する研修・講習等を実施し、本計画の内容を周知する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに把握し、行動計画策定・推進委員会において、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等を図る。

具体的推進内容

1 職員の職務環境に関する事項

- (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の観点から設けられている特別休暇制度について周知を図る。
 - 出産費用の給付等の経済的措置について周知を図る。
 - 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う。
 - 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - 子どもの出生時における父親の特別休暇と年次休暇の取得の促進について周知徹底を図る。
 - 妻の産前産後における育児のために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を図ります。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する制度の周知を図る。特に、男性職員の育児休業等について周知を図る。
 - イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

 - 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに所属課等において業務分担の見直しを行う。
 - イ 課長会等の場において、担当課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付を行う。

イ 必要に応じて、復帰時における研修等を実施する。

育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

以上のような取組を通じて、政府が掲げる育児休業取得率 男性 10%、女性 80%を超える数値の達成に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

小学校就学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の周知

事務の簡素合理化の推進

新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について、十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限時間を年間360時間(人事院方針等に定める)とし、時間外勤務縮減の重要性について、管理職を含む全職員への意識啓発を図る。

イ 各課等ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の課長等からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

ウ 各課等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、課長等に報告し、課長等の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

週休日の振替及び代休日の指定の徹底

ア 課長等は、所属職員の週休日または休日の勤務命令に当たっては、職員の健康に配慮し、休日数を確保するため、原則として週休日の振替または代休日の指定を行う。

(5) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

ア 課長会等の場において、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。

イ 課長等は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促す。

ウ 各課等ごとの年次休暇の取得の状況を把握し、取得率の低い職場の課長

等からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

エ 職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。

連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。

イ 子どもの授業参観日や家族の誕生日等家族の記念日における年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 国民の祝日・夏季休暇と年次休暇をあわせて、1週間の連続休暇の取得の促進を図る。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間などにおける公式会議の自粛を行う。

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子の看護のための特別休暇について、上限日数、子どもが予防接種や健康診断を受けるために取得できることなど、周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で増加させるよう努めます。

(6) 新たな勤務形態の検討

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の考え方を導入し、フレックスタイム制、時間短縮勤務制等の多様な勤務形態の導入等について検討を進めます。

(7) 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

セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。

特定職員が職場でお茶くみやコピーをすることがないように、周知徹底を図る。

2 その他次世育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

来庁者の多い庁舎において、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に努める。

施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応などソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育てや子どもの体験活動に対する地域貢献活動

- ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を開放する。
- イ 子どもが参加する学習会などの行事において、職員が専門分野を活かした指導に積極的に協力する。
- ウ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等に積極的に協力する。

子どもたちを安全で安心して育てられる環境の整備

- ア 子どもを交通事故から守るために、交通事故予防についての周知を図る。
- イ 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施など安全運転に関する研修の受講を支援する。
- ウ 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参加を支援する。