

次世代育成支援対策推進法に基づく

瀬戸内町特定事業主行動計画

【前 期】



平成27年4月

瀬戸内町

I 総論

1 目的

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法において、国の各省庁や地方公共団体等を一つの事業主としての立場から「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちを健やかに育むための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされている。

この次世代育成支援対策推進法に基づき、職員を雇用する事業主（特定事業主）としての立場から、平成18年4月1日から平成22年3月31日までを前期、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を後期とした「瀬戸内町特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境づくりの取り組みを進めてきた。

本町としては、法の趣旨を踏まえ、さらに10年間の集中的・計画的な取り組みを推進するために平成27年度から平成31年度までの5年間を前期として、子育てを職場全体で支援していく体制及び意識の醸成が図られるよう、より一層の取り組みを進めていくことを目的として策定するものである。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、本計画の策定機関である町長、議会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、水道事業管理者、教育委員会で構成する、瀬戸内町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置する。

本委員会では、本計画の実施状況について各年度で確認し、職員の意識やニーズの調査を必要に応じて実施し、その後の対策の実施や計画の見直し等について検討することとしている。

II 具体的な内容

子育てに対する意識をより一層向上させるためには、第一に、男性職員に対しては、子育ては女性のみが行うものではなく、男女が共同して取り組んでいくものという考えを醸成していくことや職場内における固定的な性別役割分担意識を是正していくこと、第二に管理職員に対しては、所属職員が安心して子育てに取り組めるように配慮し、職場の業務内容・体制を常に検証し、見直しを図ることにより、職場内の子育てに対する意識を率先して高めていくことが特に重要であると考える重点的に計画に位置づける。

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

ア 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や出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を行う。

イ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し業務分担の見直しを行い、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。

ウ 妊娠中及び子育て中の職員に対し、服務や給与等の諸制度の案内をする窓口を設置することにより、制度の活用方法等について気軽に相談できる環境作りをする。

エ 子育て支援に関する諸制度について、現行の制度だけでは不十分な場合が認められるときは、国・県・他団体の状況を見ながら制度の拡充を検討する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻のサポートをすることが重要であることから、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を徹底するとともに、休暇の取得を促す。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業制度の周知

育児休業等に関する資料を作成・配布する等、育児休業等の取得促進について周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ職員に情報提供する。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした育児参加に関する相談を実施する。

② 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業等の取得の申請があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しに努める。

③ 職場全体の意識改革と、男性職員が育児休業を取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するように、課長会議等の場において育児休業等の制度の趣旨を徹底させる。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

直属の上司や同僚職員等と育児休業中の職員は、適宜、所属の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合い、又は必要な資料を送付し、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように努める。

オ 育児休業に伴う臨時的任用及び期限付任用制度の活用

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、臨時的任用や期限付任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性10%、女性職員100%とするよう努める。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を整備する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日の周知徹底を図るとともに、管理職員は率先して定時に退庁しやすい環境づくりを推進する。
- ② 定時退庁できない職員について総務課が把握し、管理職員を通じ定時退庁を促進する。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各所属において業務計画表を作成し、効率的な事務遂行を図る。
- ② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ① 管理職員は、日頃から事務の省力化・効率化に努め、状況に応じて業務体制や業務配分の適正な見直しを行う。
- ② 部局・課室ごとの超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行い、注意喚起を行うとともに、職員の適正配置について考慮する。

オ その他

- ① 超過勤務の多い職員に対する産業医の保健面接やカウンセラーによるメンタルヘルス相談等健康面における配慮を充実させる。
- ② 義務教育修了までの子どもを養育している職員の家庭環境等を考慮して、超過勤務命令を配慮する。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 年次休暇を取得した際には業務に支障が出ないように、日常から事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ② 各所属において業務計画の策定・周知に努め、職員の計画的な休暇の取得促進及び休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- ③ 子どもの学校行事等への参加や、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィーク期間や夏季休暇期間などの前後における年次有給休暇の取得、月曜日と金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護休暇の取得促進

子どもの看護休暇の特別休暇を周知するとともに、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。

(エ) 異動における配慮

職員意向調査やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(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

職場業務や子育て環境の見直しを含めた、男女共同参画社会の推進について、各年齢層に対し、研修や資料の配布等を通じた啓発活動を行うことにより、現在子育てをしていない職員

に対しても子育ての重要性や大変さ、少子化対策の意義を啓発する。

2 その他の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 子ども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みを推進する。
- ② 子ども連れでも安心して来庁できるような授乳室等の多目的スペースの設置を検討する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 瀬戸内町次世代育成支援行動計画に位置づけられた施策を実施することにより、町民の福祉の向上を図るものとする。

イ 子どもの体験活動等の支援

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報収集と職員が地域貢献活動に積極的に参加できるよう支援する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会などを実施する。

エ 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) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学や職員の子どもの職場見学としての町役場訪問を歓迎し、小中学校生の理解の増進に協力する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行う。

3 おわりに

この計画を実施することによって、瀬戸内町職員が「みんなで支えあう子育て」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を作ることに今まで以上に貢献できるようになることを期待するものである。