

利根町特定事業主行動計画

－ 仕事と子育て両立支援プラン －

(第 2 次)

平成 27 年 4 月

利 根 町

1 はじめに

我が国において急速に少子化が進行していることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が10年間の時限立法として制定されました。

地方公共団体は、行政機関としての立場から次世代を担う子どもやこれを育成する家庭を社会全体で支援できるような対策を推進する必要がありますが、同時に職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備を進める必要があります。

次世代育成支援対策推進法は、このような考え方にに基づき、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」として定め、次世代育成支援対策に関する計画(特定事業主行動計画)を策定するよう求めています。

これを受け、本町においても平成17年3月に「特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできたところですが、今回次世代育成支援対策推進法が改正されたことにより10年間延長され、第2次計画として所要の改正を行いました。

多様化する住民ニーズや厳しい財政状況下で、また、限られた人材で、さまざまな課題に対応しながら仕事と子育ての両立を図ることは困難を伴うものでもあります。しかし、職員が親として子育てを行っていくためには、現に子育てに携わっている職員のみならず、全ての職員が次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持つことが重要です。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成36年度末まで10年間延長されたことから、平成27年度から平成36年度までを「第2次計画」としています。

なお、この計画に掲げている数値目標は、平成36年度の達成目標値になっています。また、勤務条件に関する法改正等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の実施にあたって

この計画は、各任命権者ごとにその任命権の範囲にある一般職員を対象としています。

計画を効果的に推進するため、休暇制度を所管する人事担当課を中心として、各種制度の見直しや拡充などの検討を行っていきます。

また、現在、社会全体での少子化の進行に歯止めをかけることが課題であり、少子化の流れを変えるために、家事や育児を行うことが制約される職場の働き方を見直し、男女共に仕事も家事も大事にしながら働き続け、更には、仕事と生活の調和により住民への質の高い行政サービスを提供していくことができるようにしていきます。

なお、この計画をより効果的に実施するため、職員を以下のように区分し、各対策において主導的に取り組む職員を明確にすることとします。

- | | |
|-----------|------------------------------|
| ◎ 人事担当課 | … 総務課人事給与係 |
| ◎ 所属長 | … 各課等の長 |
| ◎ 子育て中の職員 | … 育児休業中の職員、育児を行っている職員(予定を含む) |
| ◎ 周囲の職員 | … 子育て中の職員と同じ職場の職員 |

4 具体的には

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後における配慮は、母性保護及び母性健康管理の観点から特に重要なもので、第一に優先すべきものです。

- 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ます。
- ② 妊娠した職員は、できるだけ早く所属長に報告しましょう。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員の意向や健康状況を把握して、設けられている各種制度に従って措置を講ずるとともに、必要に応じて職場の応援体制や事務分担の見直しを検討します。
- ④ 各職場では、妊娠中の職員が安心して出産し、スムーズに職場復帰ができるように職員一人ひとりが協力し合います。

(2) 子どもの出産前後における男性職員の休暇取得促進

出産をサポートすることは、家族の中で支えあう育児にとってとても重要なことです。父親が積極的に子育てに参加する第一歩として、また、育児に対する意識改革を促すためにも、子どもの出生時に父親が休暇を取得することを積極的に推進していきます。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇取得の促進について、周知徹底を図ります。
- ② 職員の妻の出産に伴う休暇(2日以内)、及び妻の出産に伴う子の養育休暇(5日以内)を取得することを促進します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

仕事と子育ての両立に必要な勤務環境を整備することは、職員の勤労意欲の向上等を図る上で大切なことです。

このため、男女を問わず職員の希望に応じて育児休業や部分休業などを取得しやすい職場環境の整備や雰囲気づくりに取り組みます。

- ① 人事担当課は、育児休業及び部分休業制度等の内容並びに取得手続きについて、情報提供を行います。
- ② 所属長は、職員が育児休業等を取得することになった場合は、職場内の業務分担の見直し等により、職員が安心して育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ③ 所属長は、職場復帰に対する不安を解消し、円滑に職場復帰ができるよう休業期間中の職員に対して、必要に応じて業務の進捗状況等職場の情報を共有できるようにサポートします。
- ④ 育児休業中の職員は、職場への電話や町のホームページ等を見るなど、情報収集により円滑な復帰ができるように心掛けていきます。

(4) 超過勤務の縮減

超過時間外勤務の縮減については、平成19年に「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章」が制定され、社会全体で取り組むべき課題となっています。

また、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和のとれた社会実現を目的に、平成22年4月に労働基準法が改正されました。

このような社会情勢の中で仕事と生活の調和の重要性を十分に認識し、超過勤務の縮減に向けて職場全体として仕事と家庭の両立が図れるよう取り組むことが必要です。

■ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 管理職をはじめ職員全体で、時間外勤務を縮減するという意識改革を図っていきます。
- ② 各課ごとの超過勤務状況により、超過勤務の多い職場に注意喚起を行っていきます。
- ③ 所属長は、職員の超過勤務の状況を的確に把握し、事務量の不均衡があれば事務分担の見直しを行うなどの措置を図ることとします。
- ④ 職員は、日常業務の中で超過勤務を縮減することを常に念頭において執務します。
- ⑤ これらの取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の「360時間」の達成に努めます。

■ 3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務制限の新設

- ① 平成22年6月30日から育児休業・介護休暇等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正が施行され、「3歳未満の子を養育する職員が請求した場合において、任命権者は、公務の遂行に支障がないと認められるときは、時間外勤務をしないことを承認しなければならない」とされたことから、人事担当課では職員への情報提供を行います。

■ 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び超過勤務制限の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子を養育す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ります。

■ 一斉定時退庁日の等の実施

現在、「ノー残業デー」を設定して定時退庁を推進していますが、次のような取り組みにより更なる徹底を図ります。

- ① 所属長や管理監督職員は、定時退庁の率先垂範を行っていきます。
- ② 職員は、他の職員と声を掛け合って退庁するようにしていきます。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署には、所属長等への指導等を図っていきます。

■ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業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うえ実施し、併せて既存の事業等との関係を整理し、簡素合理化できるものは合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮していきます。
- ② 会議・打ち合わせなどは、庁内ラン等を活用して会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心がけます。
- ③ 職員は、一人ひとりが効率的な事務遂行を図っていきます。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得も超過勤務の縮減と同じように、子育て中の職員だけでなく全ての職員にとっても、ゆとりある生活の実現を図る上で推進しなければならない課題です。

この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、全ての職員が「仕事と生活の調和」の重要性を十分に認識し、休暇取得の促進を図っていきます。

■ 年次休暇の取得促進

- ① 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的に年次休暇が取得できるよう職場の意識改革を行っていきます。
- ② 所属長等の管理監督者が率先して年次休暇を取得することにより、職場での協力と休暇を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図っていきます。
- ③ 職員は、年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図ります。
なお、休暇計画を立てる際には、自分が休めるようにすると同時に周りの職員が交替で休暇を取得できるよう配慮しましょう。

■ 子の看護休暇の取得促進

- ① 平成22年6月30日から育児休業・介護休暇等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正が施行され、子の看護のための特別休暇が拡充されることから、希望する職員への取得促進を図っていきます。
- ② 所属長は、取得を希望する職員に対しては休暇を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図っていきます。
- ③ 子育て中の職員は、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしておきます。

5 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリーの促進

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎等において、子どもを連れた住民が安心して、また、気兼ねなく来庁できるよう親切かつ丁寧な応対等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進していきます。
- ② 職員は、日頃から親切、丁寧な応対等を率先して行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 小学生等の職場見学や職場体験学習等に対して、積極的に協力します。
- ② 子どもが参加する地域の活動に対して、使用可能な施設の提供に協力します。
- ③ 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりにも心掛けていきます。

6 おわりに

この行動計画は、子どもを持つ職員が仕事と子育ての両立が図れるよう、職場を挙げて支援し、取り組んでいくために策定したものです。

この行動計画を通じた職員一人ひとりの取り組みが、町全体の子育てしやすい職場環境、ひいては仕事と子育ての両立を支援できる社会環境づくりのために寄与することとなるよう期待します。

参考資料

《仕事と育児の両立を支援する主な制度》

両立支援制度		利用対象		概 要	期 間
		男性 職員	女性 職員		
育 児 休 業 等	育児休業	○	○	3歳に満たない子を養育する職員に認められる休業制度	子が3歳に達する日まで
	部分休業	○	○	小学校就学前の子を養育する職員に認められる部分休業制度	子が小学校就学の始期に達する日まで(1日2時間以内)
	育児短時間勤務	○	○	小学校就学前の子を養育する職員に認められる短時間勤務制度	子が小学校就学の始期に達する日まで
特 別 休 暇	産前休暇		○	8週間以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	出産の日までの申し出た期間
	産後休暇		○	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間を経過する日までの期間
	配偶者出産休暇	○		妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、男性職員に与えられる休暇	妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間
	子の養育休暇	○		妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務しないことが相当であると認められる場合に男性職員に与えられる休暇	5日の範囲内の期間
	子の看護休暇	○	○	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる休暇	一の年において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては10日)の範囲内の期間

両立支援制度		利用対象		概 要	期 間
		男性 職員	女性 職員		
そ の 他	深夜勤務 の制限	○	○	小学校就学の始期に達する までの子を養育するために職 員が請求した場合は深夜勤 務(午後10時から翌日の午 前5時までの間)を制限	6月以内の請求する期間
	時間外勤務 の制限	○	○	3歳に満たない子を養育する ために職員が請求した場合 は正規の勤務時間以外の勤 務を制限	1年以内の請求する期間
				小学校就学の始期に達する までの子を養育するために職 員が請求した場合は正規の 勤務時間以外の勤務を制限	1月について24時間 1年について150時間

(注) この表は主な制度の概要を示したものであり、その他の制度や詳細等は各規定によります。

平成 28 年 3 月

利根町長

利根町議会議長

利根町教育委員会

利根町農業委員会

利根町選挙管理委員会

利根町代表監査委員