

特定事業主行動計画

乙部町長

乙部町議会議長

乙部町教育委員会

乙部町選挙管理委員会

乙部町代表監査委員

乙部町農業委員会

平成 2 2 年 1 0 月

I 目 的

近年の急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、第19条の規定において国及び地方公共団体の機関などは「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たすことが必要となり、次世代育成支援特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

法律に基づき「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を作るため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、行動計画を平成17年3月に策定し、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間として実施してきたところです。

今後5年間についても、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、時代のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、本行動計画を次の任命権者が連名で策定します。

乙部町長、乙部町議会議長、乙部町教育委員会、乙部町選挙管理委員会、乙部町代表監査委員、乙部町農業委員会

II 行動計画の計画期間

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10年間の時限立法であり、本計画はその後半の期間である平成22年10月1日から平成27年3月31日までを計画期間とします。

Ⅲ 行動計画の具体的な取り組み内容

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

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、前期計画に引き続き次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

- ① 職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないよう配慮する。
- ② 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。
- ③ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。

① 育児休業等の取得の促進

妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度と手続きについて説明を行い、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業を予定していない職員については、育児休業等の取得を促進する。

② 育児休業中の代替臨時職員の配置

育児休業中の職員については、原則として臨時的任用職員による代替要員を配置する。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場内の情報提供を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を行う。

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促進する。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の特別休暇（２日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得の促進するため、特に母親の産後８週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場環境づくりに努める。

③ 平成２２年６月の乙部町職員の育児休業等に関する条例の一部改正により、職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、３歳までの子を養育する父も母も育児休業等を取得できるようになったことから、制度の周知を図る。

(4) 超過勤務の縮減

① 事務の簡素・合理化の推進

ネットワーク等を活用した行政情報化を推進し、事務の簡素・合理化を図るとともに、外部委託による業務量の見直し、ＯＡ化による事務の効率化と事務処理体制の見直しを行い、年間を通じた業務量の平準化などの更なる取り組みを推進する。

② 超過勤務縮減のための意識啓発等

職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努める。

また、平成２２年６月の乙部町職員の勤務時間、休暇日等に関する条例の一部改正により、３歳までの子のある職員が、子

を養育するために請求した場合には、業務に支障のある場合を除き、時間外勤務をさせてはならないようになったことから、制度の周知を図る。

③ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならないことや、時間外勤務にあっても1月において24時間、1年について150時間以上勤務させてはならない制度の周知徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などの連続休暇、子どもの学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図る。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護を行う等のための特別休暇（年間5日以内）について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(6) 職場優先の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう。「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解

消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策

(1) 子どもを交通事故から守る活動の実施

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全運動への職員の積極的な参加を支援するとともに、職場においても交通事故予防について職員への周知を図る。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境

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等の支援活動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

P T Aや少年団等の活動について、職員の積極的な参加の呼びかけを実施する。

(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に関する資料や、家庭教育に関する講座・講演会等の実施に関する情報の提供を行う。