

特定事業主行動計画（後期計画）

～仕事と子育てを両立できる職場環境づくり～

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、国、地方公共団体、企業等が一体となって総合的な取組を進めるため次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。

こうした状況のなか、上川町においても事業主として次世代育成支援対策の牽引役を果たし、職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができるような環境を整え、各職場において子育て中の職員もそうでない職員も、いきいきと働き続ける職場環境をつくるため、平成17年度から平成21年度までを前期の計画期間として上川町特定事業主行動計画（以下「前期計画」という。）を策定し、制度の周知を行うなど、職員の両立支援のため取組を進めてきました。前期計画の課題や方向性を踏まえ、より一層、次世代育成支援対策を推進するため、今後5年間の具体的な取組を定め、本行動計画を策定するものです。

策定主体

●町長、議会議長、選挙管理委員会委員長、農業委員会会長

2 前期計画の進捗状況等

前期計画においては、職員に対する育児に関連した休暇等制度の周知や職場環境の改善、両立支援に対する理解を深めるための啓発や職員の意識改革を図るため、職員に対する周知を行ってきたところです。

これらの取組を通じて、男性職員の休暇取得率、育児休業の取得率、年次有休休暇の（以下「年休」という。）の取得日数について、数値目標を設定し、目標達成を目指してきました。

しかしながら、過年度の経過は次のとおりであり、女性の育児休業取得率の100%を除いては下回っており、目標達成が困難な状況となりました。

この要因としては、休暇制度に関する認識不足、業務遂行体制の工夫や見直し、職場の意識改革等が上げられることから、今後「後期計画策定の考え方」に基づき取組を進めていく必要があります。

[数値目標等の状況]

		達成目標(H21年度末)	H17	H18	H19	H20	H21	参考：H20全国
育児休業 取得率	男性	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0.6%
	女性	80%	100%	—	100%	100%	100%	95.4%
年休取得日数	平均取得日数13日以上		11日	10日	11.4日	10.4日	9.8日	11.2%

3 後期計画策定の考え方

特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法第7条に基づき、次世代育成支援の総合的かつ効果的な推進を図るため定められた国の「行動計画策定指針」に沿って、職員に対し、勤務環境の整備、子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進、育児休業等を取得しやすい環境の整備等を図るために策定するものとなっています。

後期計画では、全ての職員が各職場で子育てや介護をなどの責任を果たしながら、自身の能力を十分発揮し公務を遂行するという視点（ワーク・ライフ・バランス）も加えて、両立支援の取組を再構築し拡充・強化するものとします。

あわせて、前期計画の取組の結果、女性の育児休業取得率を除き、目標数値を下回った状況や職員の休暇制度に関する認識不足、特に男性職員の意識改革の必要性が求められています。

このため、後期計画では、啓発資料の作成・充実を図りながら研修等の機会を通じて周知を徹底することや管理職員を中心とした職場の職員全員が、働きながら育児に携わる意義や両立支援に対する意識を醸成する取組を重点的に実施するとともに、特に男性職員（父親）の積極的な育児参加の推進を図ることとします。

これらの考えのもと、本計画が実効性のあるものにするため職員一人ひとりが自分自身に関わるものと捉え、計画の推進に努めていきます。

4 計画期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間としています。

5 計画の推進体制

- ① 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、情報提供等を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の設置を行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容等の周知徹底を図っていきます。
- ④ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、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行っていきます。

6 行動計画の取組

I 勤務環境の整備

① 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇などの休暇等制度、育児短時間勤務や早出遅出勤務、時間外勤務の制限などの勤務時間制度、出産費用や育児休業への助成など福利厚生制度など子育てに関する制度等の周知徹底を図っていきます。

② 子育てに関する意識啓発の促進

子育てに関する制度の趣旨・内容や職員それぞれの役割などについて職員の意識啓発を図ることが重要であるため、各種研修等を実施し周知に努めます。

③ 妊娠中及び出産後における支援、配慮

産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度を正しく理解し活用することが求められており、制度について周知徹底を図っていきます。

- 母親となる女性職員に対する制度は、母性保護の観点から多岐に渡っており、妊娠中、出産後において利用できる制度の理解に努めるとともに、健康管理のための措置や妊娠中の職員の健康や安全に配慮に努めます。

- ・特別休暇～産前休暇、産後休暇、妊娠障害休暇、妊娠又は出産通院休暇など

- 父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図っていきます。

- ・特別休暇～配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）など

◎数値目標

配偶者出産休暇（3日）及び育児参加休暇（5日）の積極的な取得を促し、子どもの出生時における男性職員の5日以上休暇の取得率55%以上を目標に努めます。

④ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備

女性の社会での活躍が期待されている状況にあつて、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が配偶者との役割分担など諸条件を勘案し育児休業等取得しやすい環境整備を図っていきます。

○育児休業等の取得促進

父親である男性職員が配偶者と役割分担しながら子育てを行うため

には、育児休業等の積極的な取得が重要であり、特に子育てのスタートである出生時に子どもと過ごすことは父親としての意識を醸成を図り、その後の子育てへの考え方を形成するため、とても重要な時期となることから育児休業等の取得促進について周知徹底を図っていきます。

○育児休業からの復帰支援

育児休業中の職員が円滑に復帰できるように、休業期間中における情報の提供等を行い、当該職員が復帰しやすい環境づくりに努めます。

◎上記の取組を通じて、育児休業の取得率について女性概ね100%、男性10%を目標とします。(目標年度：平成26年度)

⑤ 弾力的な勤務形態

育児休業から職場復帰した後、子育て中の職員が、自らのライフスタイルに合わせながら、職場での役割を果たすため、各種制度により子育ての支援を行っていきます。

《制度概要》

・育児短時間勤務～職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度

【小学校就学前まで】

・育児休暇～子を養育する場合に取得【生後満1年まで】

・部分休業～子を養育する場合に勤務時間の始め又は終わりに取得

【小学校就学前まで】

・早出遅出勤務～始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げできる制度

【小学校就学の始期に達するまで、学童保育施設に小学生を迎えに行く場合】

・休憩時間の短縮～休憩時間を1時間から45分に短縮する制度

【小学校就学の始期に達するまで、小学生の子を住居以外の場所に送迎する】

⑥ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けた取組みについては、家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点から、より一層の取組みが必要となっており、子育て中の職員に限らず全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解しながら取組みを徹底し縮減を図っていきます。

○子どもとのふれあいの時間についても確保できるよう、時間外勤務縮減の強調運動期間を育児支援強調期間毎週水曜日を「ノー残業デー」として設定し職員の意識啓発を図ります。

○職員毎の時間外勤務時間数などを適正に把握し、管理職員に対して必要な情報の提供や必要に応じた指導を実施します。

○子育て中の職員は、職業生活と家庭生活の両立支援のため、時間外勤

務や深夜勤務の制限をするように努めます。

⑦ 休暇の取得促進

全職員が休暇取得の促進に取り組むため、業務の計画的な執行や相互協力体制の整備などを図り、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートするなど、年休等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- 年休等について、自身のライフスタイルに応じて、積極的、計画的な取得に努め、次のような時期にあっては、業務の調整を図り、できる限り連続取得となるように職員へ啓発し取得促進を図っていきます。
 - ・学校行事などへの参加～入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会など
 - ・家族の記念日～誕生日、結婚記念日など
 - ・子どもの休みに合わせた連続休暇～ゴールデンウィーク、年末年始子どもの春休み、夏休み、冬休みなど
 - ・月曜日・金曜日・祝日と合わせた連続休暇など
- 子どもの看護休暇等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%取得できるよう支援を行っていきます。

◎数値目標

時間外勤務の縮減や積極的な休暇取得を図ることにより、平成26年度までに職員一人当たりの年休の平均取得日数を13日となるよう努めます。

⑧ 介護を行う職員の両立支援

家族等の介護を実施する職員についても、職場と家庭生活の負担を軽減し両立支援していく必要があることから、介護休暇、早出遅出勤務、深夜勤務、超過勤務の制限などの制度について、子育てを行う職員と同様に取組みを進めて行くこととします。

II 地域や職場を通じた子育て支援

① 職場見学の実施

子ども向けの職場見学等の受け入れに協力するとともに、実施日における年次休暇を積極的に取得するなどし、子どもとふれあう時間を確保するよう努めます。

② 子育てバリアフリー

子ども連れでも気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧に接するなどソフト面での対応にも心がけます。

③ 地域活動、交通安全

子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず交通安全の徹底を図るよう一層の注意喚起に努めます。