

■ 築上町特定事業主行動計画 ■

(平成22年度 ～ 平成26年度)

築上町

築上町議会

築上町教育委員会

築上町監査委員会

築上町農業委員会

平成22年9月

I. 総論

1 目的

近年、少子化が急速に進行し、家庭や地域を取り巻く環境が変化する中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図ることが必要となっています。

このような状況を踏まえ、平成15年7月に国、地方公共団体、企業における計画的な取り組みを促進し、次世代の育成を支援する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が制定されました。

法では、地方公共団体も一事業主として職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進める行動計画を策定・実施することとなっています。

この計画は、職員一人ひとりが自分自身に関するものと捉え、次代の社会を担う子どもたちへお育成することの必要性を強く認識し、それぞれの職場で互いに助け合い、支えあう気持ちをもって、出産や子育てをする職員をサポートし、仕事と生活の調和を推進するために策定したものです。

2. 計画期間

本計画は、平成22年度から平成26年度までの計画期間とする。

3. 計画の推進体制

- (1) 本計画の策定及び推進のため、総務課長を委員長とし、職員の代表者等を構成員とした「築上町特定事業主行動計画推進委員会」を設置する。
推進委員会では、各年度における本計画の実施状況を把握・点検し、必要な計画の見直しを行う。
- (2) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供は総務課で対応します。
- (4) 啓発資料の配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

Ⅱ 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性の保護や健康管理に適切に対処するため、妊娠中及び出産後の職員を対象とする休暇や勤務に関わる制度等について情報提供します。
- ② 出産費用や休業の給付等の経済的支援措置について情報提供します。
- ③ 妊娠中の職員が健康診査を受けるため必要な時間について配慮するとともに、健診の際に医師などの指導を受けた場合には、勤務の軽減などの必要な措置を講じます。また産後(出産後1年以内)の健康診査等についても必要な時間が確保できるよう努めます。
- ④ 子育て中の職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減休憩、通勤緩和等について配慮します。
- ⑤ 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います。
- ⑥ 庁舎内での禁煙を進め、受動喫煙の防止に努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ① 職員の妻が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき3日の範囲内の期間で特別休暇を取得できるため、取得することを促進します。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた臨時の応援体制を作っていきます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業等の制度や経済的支援等に

ついて周知を図ります。

- ② 産前6週間、産後8週間の休暇について、本人から申し出があった際は取得できるよう配慮します。
- ③ 男性も育児休業等を取得できる制度が確立されたことから、育児休業制度等の円滑な取得推進について周知を図ります。
- ④ 職場内で育児休業や看護休暇等が円滑に取得できるよう、職場の意識改革を図り、課内において業務分担の見直しを行うなど、育児休業が取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ⑤ 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、職場内の情報提供等を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を講じます。また、復帰した職員は、業務に慣れるまでの時間がかかることや、子どもの急な発熱などへの対応など、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることから、職場全体でサポートしていくよう雰囲気を醸成します。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 妊娠中の職員の時間外労働、休日労働については本人の健康状況に配慮しながら行うとともに、深夜労働に及ぶような超過勤務は行わないよう所属長の理解を求めます。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員に対しては、育児を十分勘案して法の制限を越えての時間外勤務を行わせないように配慮し、深夜にまで及ぶような超過勤務をさせることのないよう所属長の理解を求めます。
- ③ 超過勤務の縮減のために取り組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体で認識を深めるとともに、容易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取り組みを行います。
- ④ 超過勤務の多い課所、定時退庁ができない職員が多い課所の管理職からヒヤリングを行い、勤務状況の適確な把握をして、職員の健康管理を配慮した注意喚起を行います。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇目標日数を設定し、その実行を図ります。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員が学校行事等への参加のための年次休暇取得の促進を図ります。
- ③ 夏季休暇などと組み合わせた連続休暇の取得を促進します。
- ④ 子どもの看護を行うための特別休暇について、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。
- ⑤ 職場全体で年次有給休暇の計画的かつ積極的な使用促進と休暇が取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。
- ⑥ 職員が安心して年次有給休暇が取得をできるよう、業務の相互応援体制を整備します。

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 子どもを連れた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を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの接し方や子育てのあり方及び子どもの体験活動等を支援します。
- ② 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、各団体等の防犯活動や少年非行防止活動等を支援します。
- ③ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

- ④ 交通事故防止の観点から、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、一層の注意を喚起することとします。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職員レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。