

金山町特定事業主行動計画

平成31年1月

金山町
金山町議会
金山町教育委員会
金山町選挙管理委員会
金山町農業委員会
金山町監査委員会

次世代育成支援対策推進に係る特定事業主行動計画

～職場全体で創る子育て環境向上計画～

金山町

I はじめに

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、さらに、平成27年4月から10年間延長され、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取組んでいくこととしています。

金山町は、行政機関としての立場から町の子どもたちの健やかな育成に取り組むことは義務であり、同時に事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成について、その役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と育児の両立を支援する計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

本計画は、この法律に基づき策定された金山町次世代育成支援対策行動計画の基本的視点を踏まえながら、今後の集中的・計画的な取組みを策定したものです。

計画の実現には、職員が父親として、母親として、また、家庭に子どもを持つものとして、ゆとりをもって安心して子育てをしていくことができるよう職場を挙げて支援していく必要があります。

職員一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位で互いに助け合い支え合いながら、次代を担う金山人の育成を目指し、本計画を定める。

II 実施期間

この計画は、法の有効期限である平成36年度までのうち、33年度までを実施期間とし、今後概ね3年後に見直します。

III 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、「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

IV 具体的な取組み

1 既存の制度の周知について

- ① 育児休業等に関する各種制度の周知
母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などをまとめた「妊娠・出産・育児」についてのパンフレット等で職員に周知を図ります。
- ② 行動計画内容の周知
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、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知するとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担の是正を進めていきます。
- ③ 仕事と育児の両立についての相談・情報提供を行う窓口の設置
人事担当課が仕事と育児の両立等についての相談・情報提供を行う窓口となり当該相談・情報提供等を適切に実施するようにします。

2 勤務環境の整備に関する事項

(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に関する制度の周知

- ① 妊娠中及び産後1年未満の女性職員に対し、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します。
- ② 父親となる職員に対して、配偶者出産時の特別休暇制度等について周知し、取得を奨励します。

妊娠中の職員に対する業務上の配慮

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ② 妊娠中及び出産直後の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないようにします。
- ③ 妊娠中及び出産直後の職員に対しては、個々の業務における外での作業や重い物を持つ行為などをさせないように、職場内で協力します。

原則個々の業務における外での子の職員の健康や安全に配慮し、所属長が個人面談行うなどして必要に応じて業務分担の見直しを行います。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇の取得を促進するために

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びを実感するとともに、配偶者の出産を支援するため、父親となる職員の積極的な休暇の取得を促進します。

- ① 子どもが生まれて父親となる職員に対して、配偶者出産時の特別制度について周知し、取得を奨励します。
- ② 出産予定日前後およそ8週間の期間において、父親となる職員が5日間以上（連続）休暇（年次休暇含）を取得することを促進します。
- ③ 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をつくるために

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得等を図るため、次に掲げる措置を実施します

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
男性も育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に周知します。
- ② 育児休業等経験者に関する情報提供
育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験についての情報提供等を行なうことにより、育児休業を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業できるよう、当該部署において業務分担の見直しを行な

うようにします。

④ 育児休業からの円滑な職場復帰について

- ・ 職場復帰が近づいた育児休業中の職員に対して、業務の状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。また、育児休業から円滑な職場復帰ができるように、必要に応じた支援を講じます。
- ・ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立するための大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしていくような雰囲気を醸成します。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、育児休業等の目標取得率を男性 50%（配偶者出産前後の5日間以上の休暇(年次休暇含)）女性 100%にします。

目標達成年度：平成33年度

(4) 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進するために

家族の看護のための特別休暇（年3日間）を周知するとともに、この特別休暇や年次休暇を活用して、子どもの病気の際には、必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援していきます。

(5) 時間外勤務を短縮するために

時間外勤務の軽減については、育児、家庭生活の充実と仕事との両立の観点からも一層の推進を図ります。

① 育児を行なう職員の「深夜勤務・時間外勤務の制限」の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。

② 一斉定時退庁日の実施早期退庁の声掛け

週に1回「ノー残業デー」を実施し定時退庁を促します。

③ 業務の効率化の推進

これまで以上に業務の効率化を推進するとともに、特定の職員に業務が集中することのないよう適切な業務配分を行い、時間外勤務の縮減に努めます。

(6) 年次休暇の取得を推進するために

年次休暇の取得促進については、育児、家庭生活と仕事との両立の観点からも、一層の推進を図ります。

① 年次休暇の取得の促進

- ・ 計画的な年次休暇の促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行ないます。

② 連続休暇等の取得促進

- ・ 連続した休暇となるよう、月・金曜日と休日を組合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員や家族の記念日に年次休暇を利用したメモリアル休暇の取得促進を図ります。
- ・ 勤続20周年・30周年の節目に、年次休暇を利用したりフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ・ 自分の体調や仕事の状況等に合わせた、年次休暇の時間単位での取得促進を図ります。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、年間20日の年休のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得目標日数を15日以上とします。

(目標達成年度：平成33年度)

(7) 子育て中の職員に対する人事異動における配慮

仕事及び生活環境が大きく変化する部署への異動に際し、子育ての状況に応じた人事上の配慮を可能な範囲で行ないます。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技等をもっている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な地域活動への参加を促進します。また、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気醸成をします。

V おわりに

この計画を実施することによって、職員一人一人が育児支援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、育てられる環境をつくることにこれ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す。