

# ■せたな町特定事業主行動計画■

(平成27年度～31年度)

～職員がみんなでつくる子育て環境～

せたな町  
せたな町議会  
せたな町教育委員会  
せたな町選挙管理委員会  
せたな町監査委員  
せたな町農業委員会

平成27年4月

# I 総論

## 1 基本的な考え方

わが国における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鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布されました。

これを踏まえ、本町においても、職場における仕事と子育ての両立支援を推進するため、平成17年4月から平成22年3月までを前期計画として、平成22年4月から平成27年3月までを後期計画として「せたな町特定事業主行動計画」を策定し推進してきたところです。

今回の次世代育成支援対策推進法が改正により10年間延長され、また、本町においても新しく「せたな町子ども・子育て支援事業計画」が策定されました。こうしたことを踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭成果を両立できるよう職場全体で支援していくため、新しく「せたな町特定事業主計画」を策定するものです。

## 2 目的

行動計画策定指針に掲げられた次の6項目を基本的視点とします。

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 機関全体で取り組むという視点
- ③ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- ④ 取組の効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点
- ⑥ 地域における子育ての支援の視点

## 3 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から平成36年度までの時限法ですが、この計画は、平成27年4月から平成32年3月までの5年間を計画期間とします。

## 4 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、「せたな町職員衛生委員会」と連携し、計画の策定・変更及び計画の推進に係る進捗状況の点検等を行うこととします。

## II 具体的内容

これまで行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と意識の啓発を図ります。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点及び子ども・子育て支援事業計画の基本理念を踏まえた見直しを行い、これまでの取り組みを更に推進していきます。

### 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 母性保護及び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 妊娠中の女性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 庁舎内での禁煙や分煙を進め、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

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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休暇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日間程度の連続した休暇（年次休暇）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週間の休業について、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、育児休業等が取得しやすい雰囲気醸成します。
- 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な雰囲気を醸成します。

### **(4) 超過勤務の縮減**

- ① 妊娠中の女性職員の時間外労働、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超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の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、安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アリングを行い、勤務状況の適確な把握をして、職員の健

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取得目標日数を設定し、その実行を図ります。
- ② 小学校就学児童等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等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醸成に努めます。
- ⑥ 職員が安心して年次有給休暇の取得をできるよう、業務の相互応援体制を整備します。

#### (6) ひとり親家庭への支援

- ・母子家庭等のひとり親家庭は、住居の問題や経済的問題、子どもの養育の問題などを抱えています。  
保育所等への送迎や学校行事参加などに大きな負担を抱えているため、少しでも不安が解消できるよう事務の分担や人員配置体制等の見直しを行っていきます。
- ・個人調書等に基づき、可能な限り人事上の配慮を行います。

## 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。
- ② 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。
- ③ 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。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・職員レクレ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。