

琴浦町特定事業主行動計画

平成17年11月

琴浦町・琴浦町教育委員会

琴浦町議会・琴浦町農業委員会

特定事業主行動計画

1. 目的

近年、少子化が急速に進行し、今後日本社会経済に極めて深刻な影響を与えることが懸念されていることから、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が制定され、同法第19条の規定に基づき、地方公共団体等においては、職場全体で子育て支援に取り組む「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられました。

ここに公表する「琴浦町特定事業主行動計画」は、行動計画策定指針(平成15年国家公安委員会、文部省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)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ことを目的として策定したものである。

2. 計画期間

この計画は、集中的・計画的な取組とされている17年度から26年度までの10年間の内の前半の期間である17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間とした。今後、概ね3年ごとに見直しをする。

なお、この計画は17年度から実施する。

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、任命権者が推薦する職員、職員団体が推薦する職員、子育てを行う職員等を構成員とした、琴浦町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する研修等を行い、職場全体で行動計画を効果的に推進する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに行動計画策定・推進委員会において把握し、その結果や職員の意見を踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行う。

4. 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 制度の周知

① 職員の出産・育児等にかかる制度について

「共済組合・互助会のしおり」に掲載

- ・組合員が育児休業で給料が支給されないとき(育児休業掛金免除、育児休業手当金)
- ・組合員、家族が出産したとき(出産費、家族出産費、出産手当金)
- ・出産貸付
- ・育児休業償還猶予
- ・出産祝金 等

② 特別休暇等の制度について

琴浦町例規集に掲載(琴浦町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条)

・ 妊娠・出産に係る場合

- (イ) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度その他の通勤事情が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の通勤時間等の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間を超えない範囲内で町長が相当であると認める期間
- (ロ) 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 適宜休息し、又は補食するために必要と認められる期間
- (ハ) 妊娠中の女性職員が次号に定める場合を除き、妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合 2週間を超えない範囲内でその都度必要と認められる期間
- (ニ) 8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (ホ) 女性職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (ヘ) 妊娠中又は産後1年以内の女性職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条

に規定する健康診査を受ける場合 妊娠満 23 週までは4週間に1回、妊娠満 24 週から満 35 週までは2週間に1回、妊娠満 36 週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)、1日の範囲内でその都度必要と認める時間

・ 母性保護に係る場合

(イ) 生理日において勤務することが著しく困難な女性職員及び生理に有害な職務に従事する女性職員の生理日 2日を超えない範囲内で必要とする期間

・ 育児にかかる場合(男性も該当)

(イ) 生後3年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ 30分以内の期間(男性職員にあつては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ 30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

・ 妻の出産にかかる場合

(イ) 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)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 町長が定める期間内における2日の範囲内の期間

・ 子の看護にかかる場合(男性も該当)

(イ) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において5日の範囲内の期間

③ 育児休業を取得した職員の体験談等の情報提供の実施

・ 育児休業を取得した職員の体験談や男性の育児参加のための望ましい休暇取得例などを紹介し、仕事と子育てを両立しやすい働き方について情報提供を行う。

④ 特別職・管理職を中心とした研修の実施

- ・ 所属や職場ごとに仕事と子育ての両立を支援するよう、特別職・管理職を中心として次世代育成支援対策の推進にかかる研修を実施し、また、セクハラ防止等研修の推進を通じて、性別役割分担意識の是正を図る。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 妊娠中及び産後1年未満の該当職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤時間緩和、保育時間などを定めている「琴浦町職員の勤務時間、休暇等に関する規則」に基づき、職員相互が配慮に努める。
- ・ 該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図る。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇と年次休暇をあわせた連続休暇の取得促進を図る。
- ・ 管理職員はその取得を職員に促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 育児休業等に関する資料を各職場に周知・配布し、制度の周知を図るとともに特に男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努める。
- ・ 復帰後に利用できる育児支援制度や子育ての先輩職員からのアドバイス等円滑な職場復帰を支援するため情報を提供する。
- ・ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務の動き等やスキルアップに関する情報を提供する。
- ・ 育児休業等を取得する職員の業務分担の見直し及び代替職員を確保する。
- ・ 仕事と子育ての両立について、必要なときに相談ができる仕組みを用意する。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(5) 超過勤務の縮減

① 管理職に対する意識啓発の強化

- ・超過勤務は課長等の命令によらなければならないなど、日頃から超過勤務の縮減に努めることはもちろん、こうした機会に職場の状況を振り返りさらなる超過勤務の縮減に向けて一層取り組む。

② ノー残業デーの励行

- ・毎週水曜日のノー残業デーには各職場の巡回や庁内放送を実施し、制度を徹底する。

③ 過重労働による健康障害防止対策の推進

- ・やむを得ず生じた長時間の超過勤務により、健康に影響を及ぼすと家庭生活にまで支障をきたすおそれもあるため、「過重労働による健康障害防止対策」を推進する。

④ 事務の簡素合理化を推進する。

- 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- 会議、打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ・個々の職員は、年間の年次休暇取得日数を設定し、また年次休暇の計画表を作成することによって、計画的で確実な取得の促進を図る。
- ・各課等においては、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ・管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇を指導する。
- ・子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進する。
- ・職員一人当たりの年次休暇日数を平均10日以上取得するよう

努める。

② 連続休暇等の取得の促進

・月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。

・国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を申し出た職員に対して、完全取得できる環境づくりに努める。

(7) 男女共同参画意識等の啓発

・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改め、男女共同参画意識の向上を図るため、これに関する情報提供を積極的に行うことによって、職員に対する意識啓発を行う。

・セクシャルハラスメントが犯罪であることを認識し、その防止に努める。

2 その他の次世代育成支援に関する事項

(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、親切的な応接対応など、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

・運動会等のレクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・子どもの参加する学校や地域活動を支援するため、その活動に対し、公共の敷地や施設の提供に努める。

・子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

・安全で健全な子育てができるよう、地域の一員としての子どもの健全育成活動、防犯活動、非行防止活動などの地域貢献活動に積極的に協力する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・子どもたちに「行政」という仕事や役割を学ぶ場を提供するとともに、町政の理解を深めることを目的として、子どもを対象とした町役場見学会を行う。

- ・ボランティア休暇の取得による地域貢献を図る。

(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など家庭教育に関する研修会等の情報提供を行う。