

琴浦町職員の次世代育成支援行動計画

～次世代育成支援推進対策法に基づく特定事業主行動計画（後期）～

はじめに

少子化の進行による経済成長率の低下などが懸念されるなか、次代の社会を担う子どもたちの健やかな育成を支えるため、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を促進するための「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に策定されました。

これにより、本町においても平成17年11月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までの5年間を計画期間として職員の子育て支援の取り組みを進めてきました。

しかし、この間にも予想以上の少子化が進み、政府では少子化対策の抜本的な拡充、強化が図られ、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消に向けて、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」と社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進められています。

また、本町においても特定事業主行動計画の見直しに向けて、職員を対象としたアンケートを実施し、計画の実施状況や職員ニーズなどについて調査を行いました。

このたび、職員アンケートの結果や社会環境の変化等を踏まえ、職場全体で子育てを支援し、また職員の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするため、行動計画策定指針（平成21年3月23日各省庁告示）に基づき、後期計画を策定しました。

平成22年3月

琴浦町長
琴浦町議会議長
琴浦町教育委員会
琴浦町農業委員会

基本的計画

1. 目的

本町の職員が一個人として、また地域の一員として、子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立ができるよう、職場環境づくり等の取り組みを計画的に実施するため、この計画を策定します。

2. 計画期間

この後期計画は、平成 22 年度を初年度とし、平成 26 年度を目標年度とする 5 年間の計画とします。なお、社会状況や職員ニーズの変化などに迅速に対応するため、必要に応じて見直しを行うこととします。

3. 策定主体

琴浦町長、琴浦町議会議長、琴浦町教育委員会、琴浦町農業委員会

4. 対象者

町長部局、議会部局、教育委員会部局、農業委員会部局に勤務する職員
ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等もあるためこの計画の対象から除きますが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行います。

5. 推進体制

この計画を実効あるものとするため、すべての職員がこの計画の内容と目的を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組みを行うことが必要です。

このため、本計画ではつぎのように役割を区分して、取り組みの主体を定めます。

・ 行動計画策定・推進委員会(以下「委員会」という)

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する委員会を設置し、本計画の内容や次世代育成支援に関する情報提供、研修等、計画の推進に当たります。

委員会では、この計画の実施状況を確認するため、必要に応じて職員や職場のアンケート調査等を行います。

またその結果については適宜職員に対して公表するとともに、計画の見直し等を行います。

- ・ **管理部門** 総務課 庶務・人事係
- ・ **所属長** 各課・室・局・所・園長

- ・ 子育て中職員 子育てを行っている、または行う予定の職員
- ・ 周囲の職員 子育てを行う職員と同じ職場の職員
- ・ 全職員 すべての職員(臨時的任用職員及び非常勤職員を除く)

具体的計画

1. 出産や子育てに関する制度の周知

妊娠、出産や子育てに関する各種支援制度について周知することにより、子育てと仕事を両立しようとする職員の不安や負担感の軽減に努めます。

また、制度の普及啓発を行うことにより、子育てをする職員を職場全体で支援する体制づくりに努めます。

特に、男性職員に対する啓発を重点的に行い、父親の子育てへの参画を促進します。

<1> 制度概要の作成と活用

- | | |
|--------|---|
| 委員会 | 出産や子育てに関する制度概要を作成し、全職員に配布します。
また必要に応じて随時更新し、周知徹底を図ります。 |
| 所属長 | 各種制度を理解し、適用される管下職員に対して利用を促すとともに、周囲の職員に対しても理解を求めるなど、子育てしやすい職場環境づくりを進めましょう。 |
| 子育て中職員 | 制度を理解し、状況に応じて制度を有効活用しましょう。 |
| 周囲の職員 | 制度を理解し、子育て中職員を応援しましょう。 |

<2> 相談体制の確立

- | | |
|--------|--|
| 管理部門 | 窓口として子育て支援制度等に関する相談に応じます。 |
| 委員会 | 制度概要に相談窓口等を記載します。
また、制度利用のための各種様式等もあわせて周知します。 |
| 子育て中職員 | 分からないことや悩んでいることなどは、気軽に相談するようにしましょう。 |

<3> 普及啓発活動

- | | |
|------|--|
| 管理部門 | 職員が安心して希望する制度を利用できるように、所属長を中心にすべての職員に対して、子育てを行う職員のためにどういった制度があるのかを周知し、職場理解を進めます。 |
|------|--|

2. 育児に専念できる環境づくり

育児休業や部分休業、育児短時間勤務等（以下「育児休業等」という。）を利用しやすい職場環境づくりを行います。また、周囲の職員に負担が偏ることのないよう、体制整備を行います。

また、周囲の職員が子育て中職員の働き方や子育てについて理解を深め、協力、支援ができる職場づくりを目指します。

<1> 代替職員の確保

- 管理部門** 育児休業等による長期の欠員については、原則として代替職員を配置します。
- 所属長** 育児休業者の業務について、周囲の職員の業務量に配慮しながら業務分担の見直しを適宜行いましょう。また、日ごろから職場全体で協力し合える職場づくりに努めましょう。
- 子育て中職員** 育児休業等の取得を予定する場合は、早めに所属長へ申し出るようにしましょう。

<2> 育児休業者と職場とのコミュニケーション

- 管理部門** 育児休業中の職員に対して必要な情報を定期的に届けます。
- 所属長** 育児休業、職場復帰後の勤務体制等について、育児休業者の意向を十分に確認しましょう。
- 子育て中職員** 育児休業等に伴う手続き等の連絡は速やかに行いましょう。また職場復帰後の勤務体制等について意向がある場合には、早めに申し出るようにしましょう。

<3> 育児休業者の職場復帰支援

- 管理部門** 勤務条件その他の変更等があった場合には、育児休業者に情報提供を行います。
- 所属長** 業務に関する制度改正や各種システムの変更等について、子育て中職員への情報提供に努めましょう。
- 周囲の職員** 育児休業者が職場復帰したときには、休業中の事務手続きの変更等について説明するなど、丁寧な事務引き継ぎを行うようにしましょう。また職場全体で協力し合って円滑な職場復帰を支援しましょう。

<4> 男性職員の育児休業等の取得促進

- 管理部門** 男性職員の子育てへの参加を促進するため、父親となる予定の職員に対して、育児休業等のほか取得できる特別休暇などの制度について、活用方法や取得モデルなどを積極的に紹介します。
- 所属長** 職場から、「育児休業は女性が取得するもの」という固定観念を排除し、男性職員が育児休業等や育児のための特別休暇等を申し出やすい職場づくりに努めましょう。
- 子育て中職員** 男性職員は、子育ての意義について理解を深め、積極的に育児休業等を取得しましょう。
育児休業等の取得を希望するときは、早めに申し出ましょう。
- 周囲の職員** 男性が育児に積極的に参加することの意味を理解し、男性職員が育児休業等を申し出やすい雰囲気づくりに努めましょう。

3. 仕事と家庭生活の調和

仕事と出産・子育ての二者択一構造の解消には、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現が必要です。

誰もが安心して働き続けることができ、健康で豊かな生活のための時間を確保するために、仕事と生活の調和のとれた働き方を目指します。

<1> 時間外勤務の縮減

- 管理部門** 時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を、所属長をはじめとする職員全体で深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等に取り組みます。
また、平成 21 年度から実施している定時退庁日の実施を引き続き行います。
- 所属長** 職員の勤務状況を的確に把握し、安易な時間外勤務が行われることのないよう注意しましょう。
また、業務内容の見直しや外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置等に取り組みましょう。
- 全ての職員** 業務は勤務時間内に終えるという意識を持ち、定時退庁を心がけましょう。

<2> 各種休暇の取得促進

- 管理部門** 職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、所属長からのヒアリングや指導を行うなど必要な取り組みを行います。
- 所属長** 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、業務予定の早期周知を図るなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや環境整備を行いましょよう。
- 全ての職員** 心身ともに健康で豊かに働き続けるために、計画的に年次有給休暇を取得するよう努めましょよう。

<3> 男女共同参画に係る意識啓発

- 管理部門** 職員が仕事と家庭生活の調和を図るためには、仕事においても子育てにおいても家庭においても男女共同参画の意識を持つことが必要です。
職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識などの慣行その他を解消するため、所属長を含むすべての職員を対象に、情報提供や研修等による意識啓発を行います。
- 所属長** 職場内の人員配置などに性別による役割分担等の慣行がないか適宜点検を行いましょよう。

4. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもは次代の地域の担い手であることを踏まえて、職員は地域全体の子育てを行っている保護者のサポートに努めます。

<1> 子育てバリアフリー

- 管理部門** 外部からの来庁者が多い職場において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置などを適切に行います。
- 所属長** 子育てバリアフリーに関して、職場での点検等を行いましょよう。
また各種イベント等の開催にあたっては、参加者等の子育てバリアフリーに関して考慮するよう努めましょよう。

<2> 地域活動等への参加

- 子育て中職員** 子どもの学校行事等には積極的に参加するように努めましょよう。
- 全職員** 保護者という立場だけでなく、地域の一人として地域の行事に関わり、積極的な指導や協力を努めましょよう。