

田舎館村特定事業主行動計画

～ 職員子育て支援プラン ～

田 舎 館 村 長

田 舎 館 村 議 会 議 長

田舎館村選挙管理委員会

田舎館村代表監査委員

田 舎 館 村 農 業 委 員 会

田 舎 館 村 教 育 委 員 会

平成27年4月1日

1 目的

急速な少子化の流れを変えるため、国、地方公共団体、事業主など社会を挙げて、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とした次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。

仕事と家庭生活の調和した社会の実現に向け、経済社会環境の変化や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ため、本行動計画を策定し、子育てをする職員が子育てに対する喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることが出来る職場環境づくりを目指していきます。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

(次世代育成支援対策推進法の改正により、有効期限が10年間延長されました。本計画は、平成27年度から平成36年度までの取組みのうち、前半の5年間の行動計画とします。)

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、人事担当者等を構成員とした行動計画を策定します。
- ② 次世代育成支援対策に関する研修・講習・情報提供等を職員に行います。
- ③ 関係各課等と連携しながら、本計画の推進状況の把握、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じた計画の見直しを図ります。

4 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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の制度について周知徹底を図ります。
- ② 各種制度への理解を深め、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が各種制度を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境の改善や業務分担の

見直しを行います。

- ④ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時に配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休暇の取得を推進、周知徹底を図ります。

また、そのような休暇を取得することについて、職場のサポートも大切ですので、職員全体で理解を深め、男性が出産・育児関連の休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業制度等の周知を図り、職場の意識改革を推進します。特に男性も育児休業、部分休業制度を取得できることについての周知を徹底し、父親が子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業の取得を働きかけます。

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供します。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。また、業務分担の見直しや臨時職員の任用を検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できる環境を整備します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、広報紙や通達等を送付し、情報提供を行います。

イ 育児休業から復帰した職員は、子どもの急な発熱などにも対応する必要があるため、仕事と子育ての両立のため職場全体でサポートを行います。

③ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

④ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 育児休業中の女性職員に対する円滑な職場復帰やキャリア形成の支援を行います。

イ 管理職等においては、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発に取り組むとともに、子育て中の女性職員の状況に配慮した人事

運用を行います。

(4) 超過勤務の縮減

① 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、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及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

② 超過勤務縮減のための意識啓発等

超過勤務縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に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組を行います。

③ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。

④ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命令する場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保を図ります。

(5) 休暇の取得促進

① 年次休暇の取得促進

ア 課長会議等の場において、職員の計画的な休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

イ 安心して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します。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日、金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得を促進します。

イ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得を促進します。

ウ 子どもの学校行事等における年次休暇の取得を促進します。

エ 家族とのふれあいのため、職員やその家族の誕生日や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します。

オ 5月の大型連休やお盆期間等における公式会議、イベントの自粛を行います。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場を優先するような環境や固定的な性別役割分担意識の是正について、情報提供や研修を通じて意識啓発を行います。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価における評価項目とすることを検討します。

(8) 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、親切丁寧な対応を推進していきます。
- ② 庁舎や施設利用者の実情を勘案し、特に乳幼児にとって危険な箇所を点検し、必要に応じて改善を図ります。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの体験活動等の支援
 - ア 子ども・子育てに関する地域活動に職員の積極的な参加を支援します。
 - イ 子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供します。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

「子どもを交通事故から守る」という観点から、これまで同様に交通事故防止について取り組んでいきます。
- ③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(10) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座、講演会等の開催情報を提供し、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

5 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。このプランは、職員が仕事と子育て・家庭生活を両立できるような環境づくりを推進し、健やかな次世代の育成を支援するために策定したものです。このプランが着実に実施されるためには、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、子どもたちが健やかに生まれ育てられることの大切さを認識することが必要となります。職員一人ひとりが次世代育成を自分自身に関わることとして捉え、仕事も子育てもみんなで応援できる職場風土づくりに取り組み、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を実現していくことができるものと期待しています。