

第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画

～子育てと仕事の調和の実現に向けて～



平成27年4月

松 伏 町

目 次

1	策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・	2
3	計画の推進にあたって・・・・・・・・	2
4	具体的な取り組み	
	（1）職員のために取り組むべきもの	
	① 安心して子育てができるように・・・・・・・・	2
	② 働きやすい職場環境をつくるために・・・・・・・・	5
	（2）社会の一員として取り組むべきもの	
	① 子育てバリアフリーの促進のために・・・・・・・・	9
	② 子ども・子育てに関する地域貢献のために・・・・・・・・	9

1 策定にあたって

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法は、わが国の急速な少子化の進行という問題に対し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりに社会全体で取り組んでいくためにつくられたものです。この法律では、その取り組みの一つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとしています。

松伏町では、平成17年3月に「松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画～育児にやさしい職場づくりプログラム～」を策定し、平成17年度から10年間にわたり計画を推進してきたところです。

しかしながら、社会全体としては依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ育まれる社会が実現したとまでは言えず、取り組みを充実していく必要があります。このため、法律の有効期限を10年間延長し、仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進することとなり、松伏町においても、今回、平成27年度から始まる「第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画～子育てと仕事の調和の実現に向けて～」を策定しました。

地方自治体や公務員を取り巻く社会環境の変化は著しく、地方分権の推進に伴う権限委譲や町民ニーズの複雑多様化など、職員の業務量は増大しています。そのような中、この計画を推進していくことは容易ではありませんが、それぞれの職場において工夫し、思いやりを持って互いに助け合い支え合いながら、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、職場全体で実行していきましょう。そして、この計画を通じた取り組みが、職場だけにとどまることなく、地域の子育て支援に貢献できたらと考えています。

平成27年4月10日

松伏町
松伏町教育委員会
松伏町選挙管理委員会
松伏町公平委員会
松伏町監査委員
松伏町農業委員会
松伏町固定資産評価委員会
松伏町議会

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成26年の法律改正により、平成36年度までの10年間延長されました。

松伏町では、この平成27年度からの10年を「第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画」に位置付けるものとし、平成31年度までを前期5カ年の計画期間とします。

3 計画の推進にあたって

この計画は、松伏町の町長部局の職員をはじめ各機関の職員及び町立の小中学校に勤務する教育職員を対象としています。本来ならば町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、松伏町の実情に合わせ第1次の計画と同様に、第2次の本計画についても連名で策定しました。

そのため、町の出先機関に勤務する職員や町立の小中学校に勤務する教育職員などのように勤務形態が特殊な職場においては、この計画の策定の趣旨及び具体的内容等を踏まえ、勤務の実情にあった取り組みを工夫して実施していくものとします。

また、第1次の計画においては、正規職員のみを対象としましたが、第2次の本計画においては、同じ職場で働く仲間として正規職員以外の臨時・非常勤職員についても一部の取り組みにおいて対象としています。

なお、本計画は、職員を代表して松伏町職員労働組合からも意見をいただき、策定しました。

4 具体的な取り組み

(1) 職員のために取り組むべきもの

① 安心して子育てができるように

ア 出産前後の母体の安全や健康管理

【目標】

妊娠中又は出産後における母体の安全や健康管理について、職場全体で配慮し、安心して出産、育児ができるようにします。また、男性職員について、配偶者の出産時には、職場全体で協力し合うことにより、気兼ねなく休暇が取得できるようにします。

【取り組み】

人事担当課

◆様々な機会を捉えて周知徹底を図ります。

- 妊娠や父親になることを申し出た職員に対して、特別休暇や早出遅出勤務などの制度について、きめ細やかな情報提供をし、出産前後やその後の業務に関する不安を軽減します。
- 母性保護や健康管理の観点から設けられている制度や特別休暇及び出産費の給付等の経済的支援制度について周知します。
- 出産時における女性の負担軽減のため、子どもの出生時における父親の特別休暇制度の周知徹底を図ります。

管理職員

◆管理職員として子育て支援制度を理解し、職場環境を整備しましょう。

- 妊娠中の職員の健康や安全を考慮し、過度に負担のかかる業務や危険を伴う業務などに配慮し、必要に応じ事務分担の見直しを行いましょう。
- 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務の命令をしないようにしましょう。
- 子どもの出生時において、父親となる職員が特別休暇を取得しやすいよう、職場の雰囲気づくりをしましょう。

職員

◆子育て支援制度を理解し、仕事の協力体制を整備しましょう。

- 周知された子育て支援制度を理解するように努め、職場内で仕事を協力して進める体制や休暇等を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

出産を控えた職員・父親になる職員

◆職場の業務体制への影響を考慮し、早めに申し出ましょう。

- 妊娠がわかった時、父親になることがわかった時などは、早めに上司に申し出ましょう。
- 人事担当課に早めに相談をして、子育て支援の制度を把握し、状況に応じた制度の活用を積極的に申し出ましょう。
- 父親となる職員は、子どもの出生時には特別休暇を必ず取得し、家族の時間を大切にするとともに出産後の配偶者をサポートしましょう。

イ 育児休業等の取得やその他の子育て環境の整備等

【目標】

子育て中の職員が、安心して育児に専念できるように職場全体で支援します。

【取り組み】

人事担当課

◆職員が積極的に育児休業等を取得できるように、様々な形で情報提供を図り、育児休業中や復職後における支援も行います。

- 出産時や育児に関する支援制度の理解を徹底し、管理職員を中心とした職場全体の意識改革を行います。
- 特に男性職員の育児休業等の取得について職場全体の意識改革を促し、男性職員が積極的に育児に参加しやすい職場環境づくりを進めます。
- 育児休業中の職員に対して、休業期間中に職場の様子などの情報提供を随時行い、復職後の不安を軽減します。
- 育児休業を取得した職員がスムーズに復職できるよう、育児部分休業、育児短時間勤務及び早出遅出勤務などの制度について情報提供を行います。
- 職場の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合には、代替職員の確保を図ります。
- 人事異動を行う際には、自己申告等に基づき、可能な範囲で子育ての状況についても配慮します。
- 臨時・非常勤職員については、特別休暇として病気になった子どもの世話等をするための子の看護休暇の導入を推進します。

管理職員

◆管理職員として、職員の状況を把握しながら職場運営を行いましょう。

- 日頃から職場内の風通しをよくするよう心がけ、職員同士による助け合いの気持ちを醸成しておきましょう。
- 育児休業の取得の申し出があった場合には、所属における事務分担の見直し等を行い、業務に支障が生じないようにしましょう。

職員

◆子育て支援制度の理解を深め、お互いに助け合いましょう。

- 周知された子育て支援制度を理解するように努め、育児休業を利用しやすい雰囲気醸成するため、日頃から職場内においてコミュニケーション

ンをとりながら良好な人間関係を築きましょう。

子育て中の職員

◆自分に合った制度を活用して、子育てと仕事を両立しましょう。

○子育て支援制度を把握し、積極的に制度を活用しましょう。

数値目標 その1

育児休業の取得率を女性職員は、現在の100%を維持します。

数値目標 その2

男性職員は、配偶者の出産に伴う特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）を5日以上取得します。

② 働きやすい職場環境をつくるために

ア 時間外勤務の縮減

【目標】

子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を心がけることによって子育てと仕事の両立ができるようにします。

【取り組み】

人事担当課

◆時間外勤務の制限等に関する制度の周知や時間外勤務の縮減に向けた啓発を行います。

○小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限並びに3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の禁止に係る制度について周知します。

○ノー残業デー（一斉消灯日）において、グループウェアによる注意喚起や巡回指導により、定時退庁の実施を図ります。

○時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務が多い職員の所属長からヒアリ

ングを行うなど、注意喚起を促します。

管理職員

◆所属職員とコミュニケーションを十分にとり、職員の状況を把握するよう努めましょう。

- 深夜勤務及び時間外勤務を命令する場合には、職員の家庭の状況に配慮しましょう。
- 職員の業務の執行状況を把握し、業務が偏らないよう事務分担の見直し等を心がけるとともに、相互に協力し合える体制を整えましょう。
- 時間外勤務の多い職員に対しては、個別に面談を行うなど心身の健康面に配慮しましょう。
- 週休日や休日に勤務させる場合には、週休日の振り替えや代休日の指定を行い、休みの確保に努めましょう。
- 臨時・非常勤の職員は、雇用契約上、時間外勤務をしないこととなっていますので留意しましょう。

職員

◆できる範囲で事務の簡素化に努めましょう。

- 健康管理の面からも定時退庁を心がけ、繁忙期においても週に1度のノ一残業デー（一斉消灯日）の実施に努めましょう。
- 定例的・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化や業務の進捗管理をし、効率的な事務の遂行を図りましょう。
- 新たな業務を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について所属内で十分検討し、既存の業務との調整を図りましょう。
- 自分の業務だけに固執することなく、同僚の業務にも関心を持ち、協力するように心がけましょう。

数値目標

その3

各職員の時間外勤務時間数を、1月30時間以内、1年300時間以内とする（小中学校の教育職員を除く）。

イ 休暇取得の促進

【目標】

子育て中の職員をはじめとして、全職員の年次有給休暇や特別休暇の取得を促進し、心身のリフレッシュ等により業務遂行の向上を図るとともに、子育てと仕事の両立を推進します。

【取り組み】

人事担当課

◆休暇制度の周知を図り、休暇取得の意識を高めます。

- 所属毎の年次有給休暇及び夏季休暇の取得状況の確認を行い、グループウェア上で取りまとめた結果を公表します。
- 子どもの学校行事や職員とその家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- 週休日と組み合わせた年次有給休暇の取得や祝日及び週休日と組み合わせた夏季休暇やリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- 有給休暇の消化の義務化については、労働基準法の改正に注視しつつ対応を図ります。

管理職員

◆職場内において休暇を取得しやすいように協力体制を整えましょう。

- 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、率先して計画的な休暇取得を図りましょう。
- 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理について協力できる体制を整えましょう。
- ゴールデンウィークやお盆期間には、会議や行事等を自粛しましょう。

職員

◆互いに協力し合いながら、よりよい仕事ができるように心身のリフレッシュを図りましょう。

- 日頃から事務の簡素化、効率化を心がけましょう。
- 自身の業務の進捗を管理し、調整を行った上で、積極的に休暇を取得しましょう。また、同僚が休暇を取得する際には、協力し合い、仕事に支障が生じないようにしましょう。

数値目標

その4

職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を13日以上とします。

ウ 固定観念のない職場環境づくりのために

【目標】

全ての職員が子育てと仕事の両立を図ることができるように、仕事最優先の考え方や性別役割分業の固定的な観念を無くし、働きやすい職場をつくります。

【取り組み】

人事担当課

◆会議や研修等で意識啓発を図り、具体的な事案に対しては相談事業で対応します。

○家庭をかえりみない仕事最優先の考え方や家事や育児は女性がするものといった性別役割分業意識を無くすため、会議や研修等を通して意識啓発を行います。

○職員が子育てと仕事の両立ができるように、子育て支援制度や休暇制度などを気軽に相談できる体制を整えます。

管理職員・職員

◆働きやすい職場環境の整備に向け、固定的な観念や慣習を見直しましょう。

○家庭をかえりみない仕事最優先の考え方や家事や育児は女性がするものといった性別役割分業意識を改善する職場の雰囲気づくりを心がけましょう。

(2) 社会の一員として取り組むべきもの

① 子育てバリアフリーの促進のために

【目標】

役場をはじめ、各公共施設において、子どもを連れて来庁しやすい環境を整備することで、地域社会における子育てに貢献します。

【取り組み】

施設管理者

◆状況やニーズに応じてハード面の整備を行います。

○来庁者の多い施設においては、引き続き、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を設置します。

管理職員・職員

◆一人ひとりの心遣いが全体の親切な対応につながるように、町全体で取り組みましょう。

○子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるように、親切な対応を心がけ、ソフト面（精神面）でのバリアフリーを推進しましょう。

② 子ども・子育てに関する地域貢献のために

【目標】

子育てに関する地域活動への貢献を促進するとともに、職員が地域活動に参加しやすい職場環境をつくりまします。

【取り組み】

人事担当課

◆地域の子育てに関わる活動への職員の参加を支援し、意識啓発を行います。

○子どもの安全のために、職場の交通事故防止に関する意識啓発を行います。

○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等への職員の参加を促します。

管理職員

◆子育てに関わる活動へ参加しやすい雰囲気づくりをしましょう。

○職員が地域活動や学校行事に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけましょう。

職員

◆身近にできることから子育てに対する意識を深めましょう。

- 興味のある職員は地域からの要望に応じて、地域の子どもたちとふれあう機会を持ち、子育て環境の整備に貢献しましょう。
- 子どもの安全のために、交通事故防止の意識を高く持ち、行動しましょう。

