

三朝町特定事業主行動計画

～「みんなで支え合う育児」～



平成27年3月

三 朝 町

第1 総論

1 目的

我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かんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資す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。

同法において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

三朝町においても平成18年度からを始期とした「三朝町特定事業主行動計画」を策定しました。

今般、今後も引き続き次世代育成支援対策を推進するため、「三朝町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

三朝町の職員一人一人が職場や家庭において子育ての意義について理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができることを目指します。

2 計画の期間

この計画の期間は、平成27年度から平成31年度までの5年間とし、必要に応じて見直しを行います。

3 計画のための推進体制と職員の役割

(1) 事務局

特定事業主行動計画推進事務局を総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。

(2) 所属長の役割

この計画は、職場において所属長が中心となり推進します。所属長は、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、所属職員がお互いに理解と協力がしやすい職場環境の整備を進めましょう。

(3) 親としての職員の役割

父親も母親も、仕事と子育ての両立を図るため、お互いに協力して育児に取り組みます。父親・母親になると分かったら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。子どもたちと十分触れ合いながら子育てを進めるためには、周囲の理解と協力を得ることが必要です。

また、保育園・幼稚園や小学校の行事等に積極的に参加するため、常に時間を意識し、計画的・合理的に仕事を進めましょう。



(4) 職員の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し、助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、次世代育成支援のみならず、仕事と家庭生活の両立を図るためにも、効率的な仕事ができるよう職員自らが仕事に対する姿勢を見直しましょう。



(5) 取組状況の公表

毎年、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページへの掲載等により公表します。

第2 具体的な内容

1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

総務課は、子育て施策を担当する課と連携して子育てに関連する各種制度についてパンフレット等を活用して職員へ周知するとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組めます。

2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員の健康に配慮するため、次の取組を行います。

- (1) 業務分担の見直し
- (2) 妊娠中、出産後の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を命じない。
- (3) 妊娠中の職員、出産後の職員のために設けられている特別休暇制度について周知する。

妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。職場における健康配慮には、所属長や同僚の理解と協力が必要です。



3 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の積極的な活用を促します。

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、子どもの疾病等による特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標値：父親となる職員の出産休暇の取得率を100%とする。



4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(1) 育児休業取得時の代替要員の確保

所属長は、職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用、任期付採用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。



目標値：母親となる職員の育児休業の取得率を100%とする。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

5 時間外勤務の削減

家族と触れ合う時間を増やすためにも、職員自身が健康であることが必要です。人間的な社会生活を営み、職員の心と体の健康を維持するためにも時間外勤務の縮減に取り組むことが重要であり、仕事中心の生活パターンや意識を改め、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながります。

(1) 所属長は、職員の勤務状況を把握し、時間外勤務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について職員の意識啓発を図ります。

(2) 所属長は、職員に時間外勤務を命令するときは、業務の必要性、緊急性を判断し必要最小限のものとします。

(3) 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知を行います。

(4) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務・時間外勤務の制限に関する制度の周知を行います。

(5) 毎月15日をノー残業デーとして設定します。(19日をイクジの日としてノー残業を推進する。)

目標値：時間外勤務時間前年比から削減



6 年次休暇の取得の促進

子育て中の職員が休暇をしやすい環境を職場全体で行っていくことが、子育てと仕事の両立につながっていきます。

- (1) 年次休暇の取得に対する意識改革を進め、取得しやすい雰囲気をつくります。
- (2) 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- (3) 各職場において年次休暇計画表を作成し、職員の計画的な年次休暇の取得を促進します。
- (4) 職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の相互応援体制を整備します。
- (5) 子どもの看護を行うための特別休暇について、職員に周知を図るとともに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。

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
年次休暇 平均取得 日数	8.4 日	9.2 日	9.4 日



目標値：年次休暇の取得日数を 12 日以上とする。(1 月に 1 日以上)

7 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

性別により偏った仕事が分担されるなど子育てと仕事の両立を妨げるような環境や意識は改善されなければなりません。また、こうした事態を含め、子育てと仕事を両立していく上での悩み事などを気軽に相談できる窓口を整備し職場環境の改善を進めます。

- (1) 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- (2) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに対応する相談窓口を設置します。



第3 おわりに

この計画を実施することによって、三朝町の職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、職場単位でも積極的に取り組むことが大切です。

その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できることを期待しています。

三朝町長

三朝町議会議長

三朝町教育委員会

三朝町選挙管理委員会

三朝町農業委員会

三朝町監査委員

三朝町水道事業管理者