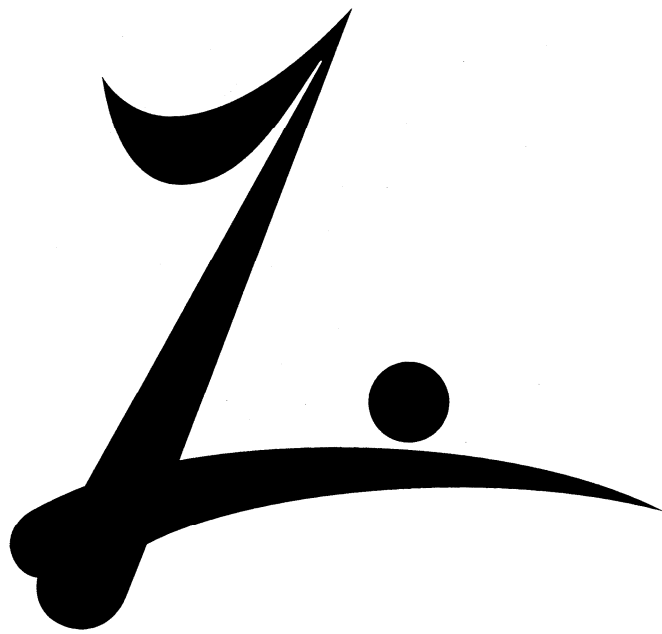


特定事業主行動計画

【後期計画】



美 郷 町

平成22年3月

I 総論

1. 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ること(以下「次世代育成支援」という。)が必要である。

そのため、平成15年7月に「次世代育成支援対策促進法(平成15年法律第120号)が制定され、同法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「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た。

これを受けて、本町においても平成17年3月に「美郷町特定事業主行動計画」を策定し、美郷町が特定事業主としての立場として、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と生活の調和を図ることができるよう取組を進めてきたところである。

その後の社会情勢の変化や、新たな制度創設を鑑み、より一層の次世代育成支援を推進すべく、計画の見直しを行い、今後5年間を見据えた後期の「美郷町特定事業主行動計画」を策定することで、仕事と生活が調和できる職場環境の整備を進めるとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により町民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものである。

2. 計画期間

次世代育成支援対策促進法は平成26年度末までの10年間の時限立法であることから、本町では、平成17年度から平成21年度までの5年間の「前期計画」として、今回、平成22年度から平成26年度までの5年間の「後期計画」を策定するものとする。

3. 計画の対象

前期計画と同様、本計画では、本町職員全体を対象としている。そのため、役場、学校、幼稚園・保育園など、勤務形態、職場環境、取扱業務に違いはあるが、各任命権者(以下、「任命権者等」という。)及び所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働く全ての職員の理解と協力を得ながら取組んでいくことが必要不可欠であることから、この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりがこの計画の趣旨をよく理解し、率先して推進しなければならない。

4. 前期計画の成果と課題

前期計画において、仕事と生活の調和が図れるように具体的な取組みを定め、実施してきたところであり、育児休業の取得促進などを推進してきた。しかしながら、休業中の職員の代替要員の確保など、育児休業を取得しやすい環境整備が求められているところであり、今後に向けて解決すべき課題も残されていることから、これまでの取組を引き続き推進しつつ、新たな取組を加えていく必要がある。

5. 計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、前期計画に引き続き、以下の4点の体制により整備をする。

(1) 職員に対する研修・情報提供等

管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供を実施する。

(2) 職員からの相談対応

仕事と生活の調和等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

(3) 所属長による職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し本計画の推進に努める。

(4) 計画の推進、見直し等

本計画の実施状況については、随時、行動計画策定において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

II 具体的な取組内容

1. 子育てに関する制度周知

① 子育て支援制度、とりわけ子育てに関する特別休暇及び育児休業等の周知を図る。

2. 育児休業等を取得しやすい環境づくり

① 育児休業により業務に支障が生じないように、所属長及び周囲の職員は、業務分担を見直すとともに、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の積極的な取得を働きかけます。

② 育児休業から復職したときは、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な体調の変化などにも対応しなければならないため、業務分担等についてよく検討し、職場全体で支援します。

3. 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の縮減は、職場全体の課題ですが、所属長は特に妊娠中の職員や小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(以下「子育て中の職員」という。)について業務分担を見直し、次に掲げる時間を超えないように務めます。

・1月当たり 24時間

・1年あたり 150時間

② 水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を促します。水曜日にやむを得ず時間外勤務を命じた場合でも、当該部署の所属長は同一週内に「ノー残業デー」を設け、所属職員に定時退庁を促します。

4. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、職場全体の課題ですが、所属長は特に妊娠中の職員や子育て中の職員が、年次有給休暇を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当者間の応援体制を整えます。また、年次有給休暇の取得状況を確認し、取得が少ない職員に対して指導を行います。

5. 妻の出産のための特別休暇の取得促進

妻の出産のため、その出産に係る子ども又は小学校入学前の子どもを養育する場合は、5日間、妻の出産のための入院又は退院の付き添い、出産に係る入院中の世話及び子の出生の届出等を行う場合は2日間、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員が、全てこれを取得出来るよう職場全体で支援します。

6. 子どもの看護を行う為の特別休暇の取得促進

負傷又は病気の小学校入学前の子どもの看護を行う場合は、特別休暇として5日間取得できます。この特別休暇を申請した職員が、全てこれを取得出来るよう職場全体で支援します。

7. 子育てに対する職場の理解

子育ての意義や大切さについて職員の理解を深め、職場全体で子育てを支援する意識を高めるため、この計画書を全ての職員が閲覧できるようにグループウェアへ掲示します。

妊娠中の職員については、その健康に配慮し、職場全体でこれを支援するように務めます。

育児休業期間中の職員については、職場として定期的に連絡を取り合うとともに、育児休業終了に伴う職場復帰がしやすいよう配慮します。

（目的）

第1条 この法律は、わ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に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するため必要な事項を定めることにより、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する。（第2条から第18条まで 略）

第4節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(3) 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画にさだめられた目標を達成するよう努めなければならない。

（第19条から第27条まで 略）