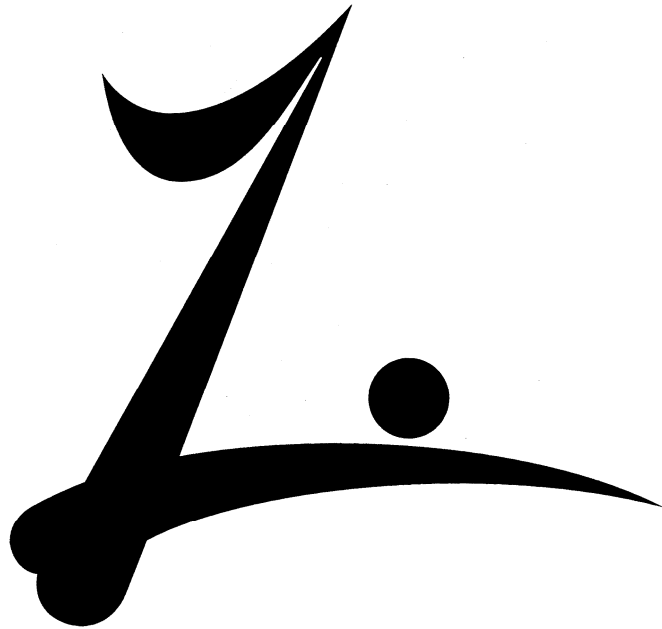


特定事業主行動計画



美 郷 町

平成17年4月

I 総論

1. 目的

次世代育成支援対策促進法(平成15年法律第120号)の規定に基づき、次に掲げる基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図るよう、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、本行動計画を策定することとする。

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進
- ② 機関全体で取り組む
- ③ 機関の実情を踏まえた取組の推進
- ④ 取組の効果
- ⑤ 社会全体による支援
- ⑥ 地域における子育ての支援

2. 計画期間

次世代育成支援対策促進法は10年間(平成17年4月1日から平成27年3月31日まで)の時限法ですが、この計画はその前半の5年間(平成17年4月1日から平成22年3月31日まで)を実施期間とします。よって、計画に掲げる数値目標は平成21年度です。また、今後概ね3年ごとに必要な見直しを行うものとします。

3. 計画の推進体制

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ため、その業務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います。情報提供の方法として、グループウェア(スターオフィス)により発信します。

II 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(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各種制度について周知の徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

現行制度の概要

▼出産休暇

女性職員が出産する場合、産前6週間（多胎妊娠は14週間）及び産後8週間です。

▼妊参婦保育指導・健康診断休暇

女性職員が、妊娠満23週まで4週に1回、満24週から満35週まで2週に1回、満36週から出産まで1週間まで1週間につき1回、出産後1年まで1回それぞれ取得できます。

▼保育休暇

1歳までの子どもの授乳等のため、1日2回それぞれ30分以内（一括して1日1時間でも可能。また、男性職員も妻の保育休暇（これに相当する休暇を含む。）と重ならない場合は可能。）取得できます。

▼時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するため請求した場合で公務の運営に支障がない場合は、月24時間、年150時間を超えて時間外労働を超えて時間外労働をさせてはなりません。

▼深夜労働の禁止

小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するため請求した場合で公務の運営に支障がない場合は、深夜労働（午前10時～午前5時）をさせてはなりません。

▼出産費

市町村職員共済組合の保険給付として、出産した場合、給料月額×1.25に相当する額が支給されます。ただし、その額が300,000円に満たないときは、300,000円とします。双生児の場合は2件として取扱います。なお、死産、流産（妊娠4カ月以上）の場合も支給されます。

▼入学祝金

市町村職員互助会の給付事業として、職員の子又は被扶養者が、小学校に入学したとき20,000円を給付する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成15年3月14日少子化対策推進閣僚会議決定）では、「子どもが生まれたら父親が休暇を取得（例えば、5日間）」の促進を図ることとされている。子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることが重要である。よって、新たに次の特別休暇を導入し、男性職員の育児参加を奨励します。

現行制度の概要

▼配偶者の出産に係る子の看護休暇

男性職員が妻の出産に伴い新生児又は上の子の養育をする場合、5日取得できます。（妻の産前6週から産後8週の期間内）

▼配偶者出産休暇

男性職員が妻の出産に伴い入院の付き添いをする場合、2日取得できます。
(出産のための入院等の日から2週間の期間内)

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業に関する制度の周知を図る。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知する。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成。
- ④ 育児休業取得率を男性10%以上、女性80%以上とする。
(目標達成年度;平成21年度)

現行制度の概要

▼育児休業

対象 職員は、男女とも子が3歳に達するまで育児休業が取得できます。なお、夫婦が同時に取得することは出来ませんが、夫婦が時期を違えて取得することは出来ます。また、妻が就職していなくても、妻の産後8週間の期間内に夫が取得することは可能です。

給与等 休業期間中、給与は支給されません。子が1歳(一定の要件に該当する場合は1歳6カ月)に達するまでは市町村共済組合から「育児休業手当金」が支給されます。また、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、昇給に関して制限があります。

育児休業手当金の額 $給与 \times 40 / 100 \times 1.25$
(ただし、 $10 / 100 \times 1.25$ 部分は復職6月後に支給)

共済掛金の免除 休業期間中、市町村共済組合の掛金が免除されます(子が3歳に達するまで)また、部分休業を取得している職員は、減額された給与部分について、長期給付の掛金が免除されます。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(5) 休暇の取得の推進

- ① 年次休暇の計画的取得と特別休暇・年次休暇を組み合わせた連続休暇取得を推進します。
- ② 家族とのふれあい促進や職員個人の記念日(結婚記念日、誕生日)等、職員が個々にメモリアルデーを設定する休暇の取得を推進します。

6. その他

- ① 職員及び配偶者の出産や子育ての状況を早期に把握し、人事上の配慮を行いやすい体制をつくります。
- ② 子育てや家事は女性の仕事というような固定的役割分担意識を是正し、男女が共に働きやすい職場づくりを進めるため、職員の男女共同参画意識の醸成に一層努めます。
- ③ セクシャルハラスメント防止のため、相談体制の充実を行います。
- ④ 妊娠中の人や子どもを連れた人も快適に利用できるよう、町の施設のハード・ソフト両面の子育てバリアフリーを推進します。
- ⑤ 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を促進します。
- ⑥ 職員の出産・子育ても、職場環境だけでなく社会的環境に支えられる部分が多いことから、町健康対策や子育て支援の推進に、職員一人ひとりが積極的にかかわることとします。

次世代育成支援対策推進法(抄)

(平成15年法律第120号)

(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)