

太子町特定事業主行動計画

～ 仕事と子育ての両立支援プラン ～

参考資料

平成 22 年 4 月 1 日
太 子 町 長
太 子 町 議 会 議 長
太 子 町 農 業 委 員 会
太 子 町 教 育 委 員 会

1. 計画策定の背景と目的

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取り組んでいくために制定されたものです。

太子町は国や県などとともに、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組みを進めますが、同時に、一つの事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たす立場にあります。次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、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）を策定するよう求めています。

この「太子町特定事業主行動計画 ～仕事と子育ての両立支援プラン～」は、次世代育成支援対策推進法に定める特定事業主である、太子町、太子町議会、太子町農業委員会及び太子町教育委員会の職員を対象に策定するものです。

この計画において本町は、職員の子育てを職場全体で支援し、その具体的な取り組みを通じて、少子化問題を背景とする「現在の子育て」の意義について、職員全員が理解を深められるよう配慮するとともに、地域社会においても、次代を担う子どもたちが育っていく環境が整備されていくことに貢献していきたいと考えています。

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 年度までの時限立法ですが、本計画はその後半の 5 年間（平成 22～26 年度）を行動期間としています。

3. 推進体制

行動計画の実施状況は、太子町特定事業主行動計画推進委員会において、年度ごとに点検を行います。点検を行った結果、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢の変化や実施状況の進捗度合によっては、見直し時期までに計画を見直す場合があります。

4. 具体的な取組

仕事と子育てが両立できるように、職場優先や固定的な性別役割分担の意識を是正し、父親の育児への積極的な参加や休業・休暇を取得しやすい環境づくりに向けて、平成 26 年度まで以下の取組みを推進します。

(1) 各種制度の周知

- ① 母性保護、育児休業、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や共済組合の出産費用の給付等の経済的な支援措置などを取りまとめ、庁内グループウェアにて配信し、いつでも職員が閲覧できるように努めます。
- ② 職員に対する研修等において「仕事と子育ての両立支援」に関する啓発を行い、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。

(2) 母性保護の環境づくり

- ① 育児休業等の取得促進のため、母親や父親となる職員の予定を事前に把握し、育児休業制度について詳しく説明するとともに、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。
- ② 妊娠中や出産後の母子の健康を確保し、また安心して育児休業に入れるよう、通常時から複数担任制・課内ローテーション・部内応援等を推進した上で、職場内の事務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて、後任配置、臨時的任用等により代替要員の確保に努めます。
- ③ 現在、各施設では分煙を実施しています。今後は各施設の状況に応じて、全面禁煙を進めていくなど、職場環境の改善に努めます。
- ④ 妊娠後期の職員や育児休業明けの職員で保育所等の送迎を行う場合は、状況に応じて、車での通勤ができるよう配慮します。
- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するために、職場から定期的に広報や庁内報を送るなど定期的に職場の情報を提供します。また、同僚・友人は休業中の職員と情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートに努めます。

※ このような取組みを通し、育児休業の取得率を、平成 26 年度までに男性職員 5%を目指し、女性職員 100%を維持します。

(3) 父親の積極的な制度活用

- ① 妻の就労の有無に関わらず、父親の育児参加を促進するため、妻の出産する場合の特別休暇（2 日間）や父親の育児参加のための特別休暇（5 日間）と年次休暇等を組み合わせ、連続休暇が取得しやすい環境づくりを進めます。
 - ② 育児休業、育児短時間勤務等、夫婦揃って取得できる制度の周知に努め、取得を促します。
- ※ このような取組みを通し、父親の特別休暇取得率を、平成 26 年度までに 90%を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減等

- ① 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限・免除措置を周知し、その活用を促します。
- ② 管理職員は、終礼を活用する等、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握し、個々の職員に対し指導を行います。また、ノー残業デー等には、巡回指導を行い、時間外勤務を可能な限り縮減します。
- ③ 役場庁舎における毎週水曜日のノー残業デーと同様に、各施設で「完全定時退庁日」を設定し、実情に応じて定時退庁を促進します。
- ④ 行財政改革に合わせて、事務の簡素・合理化を推進し、時間外勤務縮減の一助とします。
- ⑤ 月 60 時間を超える時間外勤務に対して与えられる上乗せ支給割合分の手当支給に代えて、

勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定できる制度を周知し、職員の休息機会の拡大に努めます。

(5) 休暇取得の促進

- ① 管理職員は、休暇計画表の配布、職場内の仕事の分担の見直し、職場内の応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的な取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

※ このような取組みを通し、年間 20 日の年次休暇のうち、平均取得日数を、平成 26 年度までに 14 日（70%）以上を目指します。

- ④ 就学前の子どもを養育している職員には、子どもの看護のための特別休暇（1 暦年 5 日間）、子どもの介護や付き添い等の必要な世話をする職員には、介護のための特別休暇（1 暦年 5 日間）や年次休暇を活用して 100% 休暇が取得できる環境づくりに努めます。

(6) 家庭における男女の役割についての意識啓発

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を充分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

(7) 新たな勤務形態の検討

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指すワークライフバランス（仕事と生活の調和）の考え方を導入し、フレックスタイム制、時間短縮勤務制等の多様な勤務形態の導入等について検討を進めます。

(8) 子どもたちへの学習機会の提供

多くの子どもたちに役場の役割や業務を理解してもらう学習機会を提供するために、夏休み期間中に「子ども見学デー」を設定したり、町内の学校に町職員が出向く「子ども出前講座」を実施します。

(9) 子ども・子育てに関する地域活動への参加

- ① 地域の子どもが参加するスポーツ・文化活動に、休日等を利用し、積極的に参加していきます。
- ② 疾病・障害を持つ子どもの支援などに、職員として職務の特性を活かした支援や情報の提供を行うなど、地域の子育て支援活動に積極的に参加していきます。