

# 劍淵町特定事業主行動計画

平成18年3月

劍淵町・劍淵町議会・劍淵町教育委員会・劍淵町農業委員会

# 第1章 総論

## 1. 目的

この計画は、近年の急速な少子化の進行等にかんがみ、剣淵町が特定事業主の立場として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点と、平成17年3月に策定された剣淵町次世代育成支援行動計画の趣旨を踏まえつつ、次世代育成支援対策を迅速にかつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

## 2. 計画期間

平成17年4月から平成22年3月までの5年間

## 3. 計画の推進体制

この計画を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備する。

### (1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、この計画の進捗状況を把握・点検し、必要に応じて見直しを行い、その結果を課長会議へ報告することにより、職員へ周知する。

### (2) 職員に対する研修・情報提供等

全職員に対し次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施する。

### (3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口を設置し、相談・情報提供等を適切に実施するための環境を整備する。

### (4) 所属長による職場環境整備

本計画を推進するうえで所属長（課長、事務局長等の課長職）の果たす役割は極めて大きいものがある。

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については所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努めるものとする。

## 第2章 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、平成17年度から次の事項について具体的な取組みを推進することとする。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、任命権者は次世代育成支援の観点からも十分に検討を行い、本計画の目標に資する事項については積極的に導入を図るものとする。

### 1. 職場の環境整備に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については、年々整備されてきている。今後、妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育てのより一層の両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠であることから、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図らなければならない。このことから、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できるよう次に掲げる職場環境の整備に取り組むものとする。

##### 既存の諸制度の周知徹底

任命権者は、母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている既存の特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関して、情報提供することで職員に周知徹底を図る。

##### 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には深夜勤務及び時間外勤務を命じないこと、小学校就学の始期に達するまでの子供を養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務を制限することに配慮するものとする。

#### (2) 子供の出生時における父親の休暇の取得

任命権者は父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子供を持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産

休暇」を周知し、所属長は対象職員に対し当該休暇取得の促進に努める。

- ・ 所属長は、父親が子供の出生時に特別休暇及び年次休暇を取得できるよう配慮する。

### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度以降は子供の3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることになっている。

子育ては男女が協力して行うべきものと視点に立った取組みとして、育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と取得しやすい職場環境の整備に努める。

#### 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者は、育児休業及び部分休業に関して情報提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的支援等について周知徹底を図る。

#### 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員からいつ育児休業等の取得申し出があった場合でも業務に支障が生じることがないように日頃から日常業務配分の適正管理に勤める。

#### 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者は、上記(1)及び(2)の取組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、当該職員に対し、希望により相談窓口において育児休業等の制度・手続きについて説明を行うなど、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

#### 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、所属職員の妊娠又は配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があったときは、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて任命権者に対して代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者はその確保に努める。

### (4) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子供とふれあう時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は職員の健康状態に対しても

重大な影響を及ぼすものである。

時間外勤務を縮減するために、時間外勤務に対する再認識や事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る。

#### 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者は、時間外勤務縮減の取組みの重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、業務改善に向けた助言を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに所属職員の時間外勤務の状況を常に把握する。

#### 定時退庁の促進

任命権者は、定時退庁ができない職員の多い所属を把握し、適切な方策を検討し改善に努める。

所属長は、定時以降の会議や打合せをできるだけ控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

#### 事務の簡素合理化

所属長は、定例・恒常的業務の効率的な事務遂行を図り、時間外の縮減に努める。

#### 職員の健康管理の強化

任命権者は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、過去の健康診断結果等を参考に必要に応じ保健指導を実施するなど職員の健康管理に配慮する体制の充実に努める。

### (5) 休暇取得の促進

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子供とふれあう時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものである。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図る。

#### 年次有給休暇の計画的取得

所属長は、所属職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備するとともに所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

#### 家庭の事情による休暇取得

所属長、子供の予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得に配慮する。

(6) 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み

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事の方が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消する。

- ・ 任命権者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず男女が協力して子育てを行う必要性を周知するために情報提供するなど、職員に対する意識啓発を行う。

(7) 男女共同参画の趣旨を考慮した固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

任命権者は、セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行う。また、女性管理職の職員研修機会の強化を図る。

2. その他次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組みに終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものである。

本町においても特定事業主としての立場で下記の取組みを推進するほか、剣淵町次世代育成支援行動計画で取り組むことができる事項は取組みを検討するなど、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

(1) 子育てバリアフリー

子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう親切、丁寧な対応などソフト面からのバリアフリーに努める。

(2) 子供・子育てに関する地域活動

スポーツや文化活動など子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員はもちろんのこと、全ての職員が地域の子育て活動に参加しやすい環境整備に努める。

(3) 子供とふれあう機会の充実

職員の業務を陰で支える家族に感謝の気持ちを表すとともに家族ふれあいの機会として、福利厚生事業実施の際に職員の家族や子供たちの参加を検討する。