

大磯町特定事業主行動計画

子育て支援の取り組み

大 磯 町

はじめに

わが国では年々少子化が進んでおり、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、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。

地方公共団体は行政機関としての立場から、子どもたちの健やかな育成を支援するとともに、一つの事業主としての立場からも、職員の子どもたちの健やかな育成について、主体的な取り組みを進めていくことが求められています。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、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）を策定するように求めています。

大磯町においても、高齢化や経済の停滞を背景に、町行政に対する町民のニーズが一層多様化・増大し、かつ、複雑・高度化しています。厳しい財政状況のもとで、限られた人材でこれに応えていくことは決して容易なことではありません。

この行動計画は、職員が父親として、母親として、安心して子育てができるように、また職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援していくために策定するものであり、この行動計画を実効あるものとするために、職員一人ひとりが自分自身に関わることと捉え、子育てを支え合うという気持ちを持って、行動計画の推進に取り組んでいきましょう。

平成 17 年 4 月 1 日

町長
議会議長
代表監査委員
選挙管理委員会
農業委員会
教育委員会
消防長

1 計画期間

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 10 年間の時限法ですが、この行動計画は、その前半期間である平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。

記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合には、平成 17 年度から実施することになります。

また、この計画に掲げている数値目標は、平成 21 年度の達成目標とします。

2 計画の推進体制

大磯町職員福利厚生等検討委員会において、年度ごとに行動計画の実施状況を把握し、その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を行います。

また、この行動計画を実効あるものにするためには、行動計画に盛り込んだ子育て支援のための個々の項目を誰が行うのか明確にしておく必要がありますので、具体的には以下のように区分し、それぞれの項目ごとに実施主体となる職員を見出しで表記しています。

- ・ 管理部門 人事、サービスを所管している課
- ・ 管理者 各部等の長及び各課等の長
- ・ 子育て中の職員 子育てを行っている職員及び子育てをすることとなる職員
- ・ 所属職員 子育て中の職員が配属されている所属の職員
- ・ 全職員 大磯町に勤務しているすべての職員

3 計画の取り組み

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発

子育て中の職員については、深夜勤務や時間外勤務の制限、育児休業や部分休業、さらに出産や育児休業に伴う福利厚生など、子育てに関する各種制度が法律や条例等により定められており、これらの内容が職員に十分周知され適切に運用されることが、安心して子育てができる環境づくりの前提となります。

- ・ 管理部門

各種制度を理解しやすいようにまとめた啓発資料を作成し、庁内 LAN に掲示するとともに、職員全員に配布し周知徹底を図ります。

- ・ 全職員

配布された啓発資料をよく読んで、各種制度の趣旨とその内容を十分理解し、妊娠

している職員や子育てをしている職員が、各種制度を利用しやすいように協力するとともに、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりに努めましょう。

(2) 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性健康管理の観点から出産休暇の取得以外にも、勤務時間や事務分担等に関する配慮を行う必要がありますが、特に健康状態には個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切に対処していくことが求められています。

・子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに、育児をするようになることを管理者に申し出ましょう。母性保護、育児休業、特別休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要ですのでご理解をいただきたいと思います。

また、子育ての当初から男性職員が積極的に参加することが大切ですので、特に子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇を積極的に取得しましょう。

・管理者

子育てをするようになることについて、女性職員から申出があった場合には、健康状態や子育てに関する意向等を把握し、通勤緩和や休憩時間の延長等の措置、深夜勤務や時間外勤務の制限等の措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直しを行います。

・所属職員

子育て中の職員の業務の軽減や代替職員の配置に伴い、事務分担の見直しなどを行う場合や、休暇の取得に伴う業務の応援体制を組む場合は、職場で協力し合ひましょう。

・管理部門

子育て中の職員勤務時間の制限や出産休暇の取得等により、人員の補充や代替職員の確保が必要となった場合には、所属の管理者と調整を図り、職員（臨時職員、パートタイム雇用員）を配置するための措置を講じます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業及び育児休暇の取得は、女性職員の取得については、各職場において一般化してきていますが、男性職員の取得については、依然として極めて少ない状況にあります。

社会全般において今後とも女性の一層の活躍が期待されている中で、男性が積極的に育児に参加することは、女性の就業継続や能力の発揮のためにも重要です。

そこで、育児休業等を取得しやすい環境の整備に引き続き取り組むとともに、男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

育児休業等の取得

・子育て中の職員

育児休業、部分休業及び育児休暇を取得する場合には、子育てを親が共同して行う観点から、父親である男性職員も積極的に取得することが重要であるため、特に配偶者の産後出産休暇中に1月以上の育児休業を取得する、1日のうち時間帯を分けて交代で部分休業や育児休暇を取得するなど、子育ての状況に応じて制度を有効に活用しましょう。

・管理者

子育て中の職員から出産予定日等の申出があった場合には、出産休暇等と併せて育児休業、部分休業の取得予定を確認し、特に男性職員に対しては、積極的な取得を働きかけます。

また、育児休業については、職員が安心して取得できるように、代替職員の配置や事務分担の見直しなどについて検討します。

・所属職員

子育て中の職員が育児休業等を取得する場合に、事務分担の見直しなどが必要となることが考えられますので、職場で協力し合いましょう。

また、男性職員が育児休業等を取得する意義を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

育児休業からの円滑な復帰

・子育て中の職員

子育ての合間を利用して、できる限り町のホームページや広報誌等を見るように心掛けましょう。

また、育児休業制度や復帰後の職務等について、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に相談しましょう。

・所属職員

育児休業中の職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱かないように、電子メールや町広報等を送付し業務等の状況をお知らせするようにしましょう。

このような取り組みを通じて、育児休業、部分休業及び育児休暇の取得を希望する職員が、100%取得できる環境づくりに努めます。

(4) 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、家族とのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復の観点からも、積極的に取得することが重要です。

年次有給休暇の取得促進

・管理者

年次有給休暇の取得計画表を各所属の実情に応じて概ね四半期ごとに作成し、所属職員全員が計画的な連続休暇（マイプラン休暇）の取得ができるように調整します。

また、職員の年次有給休暇の取得に伴い業務に支障が生じないように、応援体制等を組むとともに、職員が安心して年次休暇を取得できるように、事務分担における副主任としての役割を徹底するなど、普段からサポート体制に配慮します。

・管理部門

業務の見直しや組織・執行体制のスリム化等を通じて、効率的な業務推進体制を整備するとともに、各所属が計画的に事業を推進できるよう業務量に応じて必要な人員配置を行います。

・全職員

年間を通じて、自らの生活サイクルに応じた適切な時期に、連続休暇（マイプラン休暇）を積極的に取得するように努めましょう。

また、学校行事（入学式、卒業式、授業参観、運動会、PTA活動等）への参加や家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）のために、年次休暇を計画的に取得しましょう。

このような取り組みを通じて、年間 20 日の年次有給休暇のうち、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数割合を平成 21 年までに 75%（15 日 / 年）にします。

年次有給休暇の 1 人当たりの取得日数割合

平成 15 年 6.5 日（ 32.5 %）

子どもの看護を行うための休暇の取得促進

・子育て中の職員

子育てを親が共同して行う観点から、父親である男性職員も積極的に取得しましょう。

・管理者、所属職員

子育て中の職員が、子どもの看護を行うための休暇を 100%取得できるように、職場全体で支援しましょう。

（ 5 ）超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要がありますが、

特に子育て期にある職員は、年齢的に組織の中堅として活躍しており、就業時間が長くなる傾向にあります。

この行動計画は、子育て支援の観点から策定したのですが、以下の内容は、全ての職員を対象に超過勤務の縮減を図るうえで役立てることとします。

超過勤務を縮減する意識啓発

・管理者

所属職員の時間外勤務状況を常に把握しながら、班及び職員の相互協力体制を確立するとともに、業務分担に格差が生じないように調整を行うなど、業務の適正な進行管理を行うことにより、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めましょう。

また、時間外勤務を命令する際は、時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するほか、「時間外勤務はコストである」という意識を持ち、命令した時間外勤務が有効に行われているか、必要に応じて確認します。

さらに、業務の性格や実態に合わせて、職員の勤務時間の割り振りなどを行うことにより、効率的な業務の推進体制を整備します。

・管理部門

各所属から毎月提出される職員の時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて指導を行います。

また、午後9時以降の時間外勤務は原則禁止、ノー残業デーの定時退庁の徹底及び一斉消灯の実施等により、職員の意識啓発と超過勤務の縮減を推進します。

・全職員

業務は、勤務時間内に終了させることを意識して計画的に取り組みましょう。

周りの職員と声を掛け合い退庁するようにしましょう。

業務の見直し

・管理者

職場会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、効果的・効率的な執行に努めましょう。

・全職員

職員一人ひとりが業務の効果的な遂行を心掛けましょう。

また、庁内会議、打ち合わせを行う場合には会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。

2 職務や地域活動等を通じた子育て支援

担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、子育て支援の観点から様々な取り組みを進めましょう。

(1) 町の施設の子育てバリアフリー等の推進

・全職員

子育てをしている方々の社会参加を支援するため、町が実施する事業（つどい、学級、講座等）において、一時保育ができるような体制をとりましょう。

また、子どもをつれた人が気兼ねなく来庁できるように、職員は親切で丁寧な対応を行い、ハード面だけでなく、ソフト面でのバリアフリーも推進しましょう。

(2) 子どもを対象とした学習会等の開催や地域活動への参加

・全職員

町の施策や事業をこどもたちに理解してもらうために、小中学校等と連携しながら、子どもが参加する学習会等を企画・開催するとともに、職務経験や専門知識を生かして講師を務めるなど、主体的に運営しましょう。

また、住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が、子どもを対象として行うレクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動等に積極的に参加しましょう。