

新十津川町特定事業主行動計画

平成17年7月1日
(平成20年7月1日一部改正)

新 十 津 川 町 長
新 十 津 川 町 議 会 議 長
新十津川町選挙管理委員会委員長
新 十 津 川 町 代 表 監 査 委 員
新 十 津 川 町 公 平 委 員 会
新 十 津 川 町 農 業 委 員 会
新 十 津 川 町 教 育 委 員 会

1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「推進法」という。）が公布され、地方公共団体には地域行動計画の策定及び特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

急速な少子化の進行は、社会経済の様々な分野において深刻かつ重大な影響を及ぼすものであり、国、地方公共団体、企業等が一体となって、次に掲げる取組を柱にして事業を進めることとしています。

- ・子育てと仕事の両立支援
- ・男性を含めた働き方の見直し
- ・地域における子育て支援
- ・社会保障における次世代育成支援
- ・子供の社会性の育成及び自立の促進

町が策定した次世代育成支援行動計画の基本理念である子育て支援社会づくりに向けて、職員一人一人が公務と家庭との両立を図ることができるような環境を整え、かつ、各職場において職員が生き生きと働き続けることができる職場環境がつくられるように、新十津川町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定します。これを地域社会に公表するとともに、地域社会に反映させることを目的とします。

2 計画期間（ ）

行動計画は、平成17年7月1日から平成22年3月31日までを第1期計画期間（前期期間）とし、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期計画期間（後期期間）とします。

計画期間は、各特定事業主の実情に応じて設定することができます。平成17年度から推進法の効力を失う平成26年度末までの10年間のうち、5年間を一の期間とし、おおむね3年ごとに行動計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

行動計画の実施状況は、新十津川町特定事業主行動計画推進委員会（ ）において毎年点検します。この場合において、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直します。

新十津川町特定事業主行動計画推進委員会は、総務課長を委員長とし、議会事務局長、農業委員会事務局長及び教育委員会教育次長を委員としています。

4 具体的な内容

(1) 制度の周知

育児休業、育児短時間勤務制度、母性保護、休暇、時間外勤務等の在り方などの各種制度を庁内イントラネットへの掲載、周知文書の配布等の方法により情報提供します。

特に育児短時間勤務制度は、平成20年4月から導入された制度であることから、職員に対してその制度の内容及び活用方法を十分に周知します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 所属長は、職員が妊娠を申し出たときは、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないように母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

イ 所属長は、職員が産前産後休暇を取得するときは、その職員が安心して休暇を取得することができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり

ア 所属長は、子供を持つこととなった職員に対し育児休業等制度の説明をするとともに、育児休業等の取得を促します。

イ 所属長は、職員が育児休業に入るときは、その職員が安心して育児休業に入ることができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。

ウ 育児休業中は職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長は、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の職場復帰への援助に努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

ア 所属長は、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）又は育児参加のための特別休暇（5日間）と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得の推進を図るため、当該男性職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。（ ）

父親の特別休暇の取得率を、平成21年度までに30パーセント以上とすることを目標とします。

イ 男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得率は、極めて低い水準にあります。所属長は、男性職員の育児休業等の取得の推進を図るため、男性職員に育児休業及び部分休業の取得を促すとともに、特に産後8週間は、父親が積極的に育児休業等を取得することができるように職場内の仕事の分担の見直しなどに努め、職場の環境づくりに努めます。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して時間外勤務の縮減を指導するとともに、完全定時退庁日を設定するなど、各機関の実情に応じて定時退庁を促します。

イ 所属長は、社会経済の変化に対応して新規事業が生じる中で時間外勤務を縮減するために、既存業務の見直しを的確に行うことなどにより、事務量全体の圧縮に努めます。

ウ 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子供のいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、過度の時間外勤務とならぬよう、業務分担等に配慮します。

(6) 休暇の取得の推進

ア 所属長は、子育てや仕事と家庭の両立支援のため次に掲げる取組を行い、職員が上司や同僚に気兼ねなく休暇を取得できるような職場環境づくりに努めます。

(ア) 所属長による休暇の率先取得

(イ) 業務配分の見直し及び職場内における応援体制の確立

(ウ) 業務計画及び休暇取得計画の策定

(エ) 4時間の勤務時間の割り振り変更を行った日における4時間の有給休暇取得の推進

(オ) 夏季休暇、年末年始の時期に有給休暇をあわせた長期休暇の取得推進

イ 所属長は、職員の年次休暇等の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員に対しては、休暇の取得を促します。

年間20日の年次休暇のうち、平均取得日数の平成16年度実績38パーセント(平均7.6日)を平成21年度には60パーセント(平均12日)以上とすることを目標とします。

ウ 子供が病気の際に取得できる子の看護休暇(年間5日間の特別休暇)は、夫婦共働きの場合に限らず、看護の実態に応じて認められることから、100パーセント休暇を取得できるよう職員に制度を周知するとともに、休暇を請求しやすい職場の環境づくりに努めます。

5 おわりに

子供は社会の希望であり、未来の力です。少子化の流れを変えるためには、子供を安心して生み育てることができる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭、地域及び職場の協力が欠かせません。

職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向け、この行動計画を推進します。