
次世代育成支援対策推進法に基づく

高浜町特定事業主行動計画

平成17年3月

福井県 高浜町

計画策定の趣旨

現在、急速に少子化が進行しており、わが国においてもあらゆる方面において、深刻な影響を与えることが懸念されています。このような流れに歯止めをかけるため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律では、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会をつくっていくために、国はもちろんのこと、地方公共団体も職員を雇用する事業主の立場から計画を策定し、進めていくこととなっています。

これを受けて、職員一人ひとりが父親として、あるいは母親として働きながら子育てと仕事が両立できるような職場環境を構築すべく、本町においても特定事業主行動計画を策定いたしました。

基本的な視点

1. 仕事と子育ての両立

子育てにかかわる職員が、子育てのよろこびを実感しながら、子育てと仕事が両立できるよう、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施します。また、男性、女性ともに協力しながら、子育てを行うことができる支援体制づくりを目指します。

2. 理解しあえる職場づくり

だれもが育児休業を取得しやすいように業務内容や業務態勢の見直しを行い、職場全体が理解し合える環境づくりに取り組んでいきます。

3. 人それぞれの実情に対応した対策

業務内容や勤務している機関等で、職場や子育てを取り巻く環境は、それぞれ違うということを考慮し、育児期間に対しても、個々の実情に対応できるよう、柔軟な対策を検討していきます。

4. 人それぞれの実情に対応した対策

さまざまな対策を職場全体で実施した結果、職場のイメージアップや優秀な人材を確保できるよう、具体的なメリットが期待できる取り組みを行っていきます。

5. 社会全体の協力体制づくり

こどもの生活の基盤は家庭ですが、子どもが健やかに生まれ育つためには、社会全体が協力して子育てをしていく意識を持つことが大切です。さまざまな分野の担い手と話し合い、対策を進めていき、職員の家庭と仕事の両立が図られる環境づくりを目指します。

6. 地域での子育て支援

役場で働く職員は、地域社会の一員です。地域での子育て支援に取り組みに積極的に参加することや、子育てしやすい環境づくりへの意識を高めていきます。

行動計画

すべての職員が仕事と子育てを両立させ、また働きやすい環境をつくり、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるように、次のような行動計画を定める。

1. 職員の勤務環境に関するものについて

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中、また出産後の職員のために、適切な母性保護や母性健康管理ができるよう、特別休暇制度等の周知を徹底していく。

時間外勤務手当や深夜勤務をする状況にならないように業務の軽減・制限をしていきます。妊娠中の職員が安心して子どもを生めるよう、また、出産後の職員が元気に復帰できるように、職員が共に協力し、業務を補完できる体制づくりに取り組んでいく。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員についても、配偶者が出産するときに特別休暇が取得しやすいよう、制度の周知を行う。

(3) 育児休業や部分休業が取得しやすい環境の整備

男性も育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の目的や内容、期間中の手当等の支給等の経済的支援について周知していく。

(4) 育児休業にともなう任期付採用や臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務が遂行することが困難なときは、任期付採用や臨時的任用制度の活用等の適切な代替要員の確保を図る。

2. 時間外勤務の縮減

(1) 小学生の子どもを持つ職員の深夜勤務や時間外勤務の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職場の深夜勤務及び時間外勤務の縮小について、周知していく。

(2) 一斉退庁日等の実施

管理職員自らが率先して速やかに退庁するよう心がけるとともに、管理職員から部下職員に対し、あるいは職員相互において声かけを行うよう努める。
定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導を行っていく。

(3) 事務の簡素合理化の推進

新たに事業等を実施する場合、目的、効果、必要性等について十分検討し、また既存の事業等の関連性を考慮し、廃止できるものは廃止していくなどの処置を積極的に進めていく。
会議や打合せについて、電子メール、掲示板等を活用し、事務の効率化を図る。

(4) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務手当の上限目安時間を1月30時間を原則とし、縮減にについて今後も取組みを図る。
人事当局等は、各課等職域ごとの時間外勤務手当の状況を把握の上、時間外勤務手当の多い職場の管理職員からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。

3. 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

職員の年間の年次休暇取得に関し、目標日数を設定する等確実に取得するよう呼び掛けて

いく。

庁内会議等の場で、定期的に休暇の取得を促し、職場の意識改革を行う。

職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理を職員同士が支援できる体制を整備していく。

(2) 連続休暇等の取得の促進

管理職員自らが進んで連続休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを心がける。

介護が必要な状態にある家族を支援するため、介護休暇制度の促進を図る。

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式行事の自粛を行う。

(3) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み

定期的に職場有線の環境や固定的な性別役割分担意識をなくすための情報提供、意識啓発活動を実施していく。

男女共同参画担当部署と人事担当部署との連携を密に、研修等を通じた意識啓発を行う。セクシャルハラスメント防止のための啓発活動を行う。

4. その他の次世代育成支援対策に関することについて

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる設備の改善や、ベビーベットの設置等を計画的に行う。

施設利用者等の現状により、授乳室の設置等を検討する。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等、ソフト面におけるバリアフリー化を推進していく。

行事等において、必要に応じて託児を設ける等、子どもを連れた人が気兼ねなく参加できる配慮を行う。

(2) 子どもや子育てに関する地域貢献活動

子どもや子育て活動等の地域貢献活動に関する、職員の積極的な参加を支援する。

子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を積極的に提供していく。

職員が専門分野を活かし、子どもの体験学習等の指導を実施していく。

交通事故予防のための活動を実施する。

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援していきます。