

飯島町職員子育て支援プラン

～次世代育成特定事業主行動計画Ⅲ～

—相互理解し、支えあう職場創造プラン—

平成28年4月

飯島町役場

はじめに

今日、わが国では急速な少子高齢化と家庭及び地域を取り巻く環境の変化が進行しています。

このような中であって、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、たくましく育てられる環境の整備に取り組むことは飯島町の大きな課題です。また、関係機関の自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても積極的に環境の整備に取り組んでいく必要があります。

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主などが、10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところですが、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要があることから、次世代育成支援対策推進法の有効期限をさらに10年間延長するため、法の一部改正が行われました。

本町では、平成27年3月に飯島町子ども・子育て支援事業計画（飯島町次世代育成支援行動計画）を策定し、事業主としても引き続き、職員の子育て支援に取り組んでいくために、『飯島町職員子育て支援プラン～次世代育成特定事業主行動計画Ⅲ～』を策定し実施していきます。

この計画の実施にあたっては、職員一人ひとりが計画の内容を十分理解し、職場全体で次世代育成支援対策に取り組んでいくことが不可欠です。

また、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができ、また男性も女性も職場においてそれぞれの能力を十分に発揮し、生き生きと仕事ができる職場環境を作ることにより、町民に対するサービスの一層の向上に資することができると思います。

平成28年 4月 1日

飯島町長
飯島町議会議長
飯島町選挙管理委員会
飯島町代表監査委員
飯島町教育委員会
飯島町農業委員会
飯島町公営企業管理者

目 次

I 目 的	… 4
II 計画の期間	… 4
III 計画の実施に当たって	… 4
IV 計画の体系	… 5
V 具体的な計画の内容	
1 仕事と子育ての両立支援	… 6
2 男女共同参画が推進され、家族の絆を尊重する職場づくり	… 8
3 子育てバリアフリーの推進や地域における子育て活動の応援	…10
VI おわりに	…11
参考資料	…12

I 目的

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (2) 職場・職員全体での取組姿勢の推進
- (3) 職場の実情を踏まえた取組の推進
- (4) 取組の効果
- (5) 社会全体による支援
- (6) 地域における子育ての支援

以上の基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図りやすい職場環境を整えるとともに、次代を担う子ども達の育成を支援できるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表します。

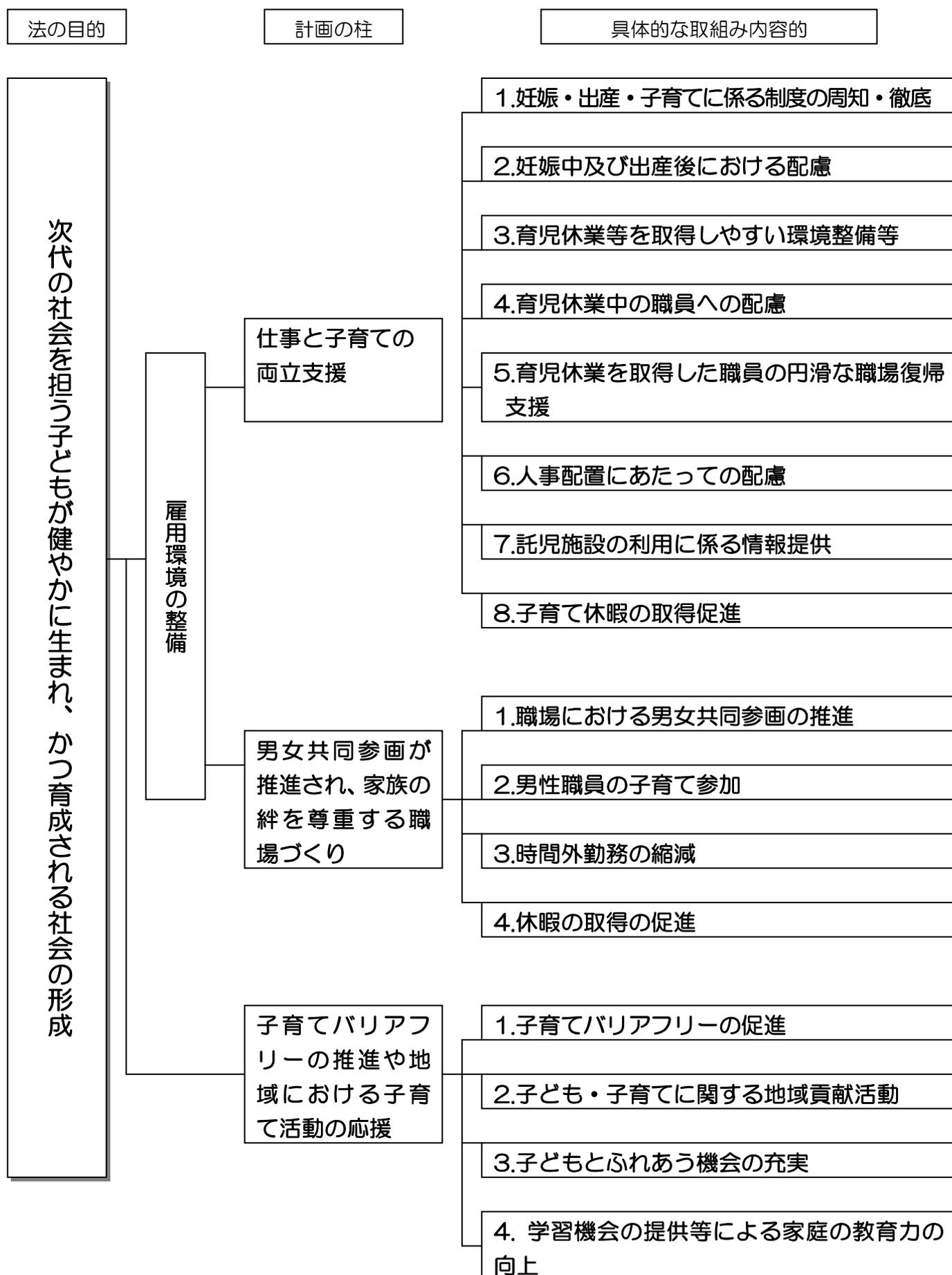
II 計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。なお、このプランは、平成22年度から26年度までの5年間を対象としたプランをもとに、内容を見直し策定したものです。

III 計画の実施に当たって

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、庁内推進体制として衛生委員会（以下「委員会」という。）が特定事業主行動計画推進委員会を兼ねます。
- (2) 委員会は、次世代育成支援対策に関して、職員に対する研修・講習、情報提供等を行います。
- (3) 委員会は、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口となります。
- (4) 町は、保育園、教育委員会等、多様な職場・職種を含んでおり、計画の推進に当たっては各職場に即した行動となるよう配慮します。
- (5) 本計画の実施状況については、年度ごとに、委員会において把握等をした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等を図ります。

IV 計画の体系



V 具体的な計画の内容

1 仕事と子育ての両立支援

(1) 妊娠・出産・子育てに係る制度の周知・徹底

- ① 妊娠・出産・子育てに係る制度の概要、必要な手続きをまとめた「子育て応援ハンドブック」を作成し、制度の周知徹底を図ります。
- ② 妊娠・出産・子育てに係る制度等についての相談窓口を明確化し、「子育て応援ハンドブック」に明記します。
- ③ 各種研修会で、次世代育成支援に関する基本的事項について、周知・徹底します。

【目標】◇ 全ての制度の認知度を、100%とします。
(目標達成年度：平成32年度)

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付金等の経済的支援措置について情報提供等を行います。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。

【目標】◇ 妊娠中及び出産後に利用できる制度の認知度を、100%とします。
(目標達成年度：平成32年度)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進につながるよう制度の周知徹底を図ります。
 - イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場の醸成
 - ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした育児への参加の促進を図ります。
 - イ 各職場による育児休業等の制度の周知徹底により、職場の意識改革を行います。

【目標】◇ 女性職員においては、ほぼ100%に達している育児休業の取得率の維持を目標とし、男性職員においては、育児休業等の取得の促進により、取得率10%を目指します。
(目標達成年度：平成32年度)

(4) 育児休業中の職員への配慮

- ① 育児休業中の職員に対する情報提供を行います。
- ② 育児休業中の職員に対する各種スキルアップのための情報提供を行います。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

- ① 育児休業復帰時に備えた体制づくり
 - ア 休業中に変更のあった点などについてまとめたり、職務が円滑に行われるよう事務引継書を作成したりします。
 - イ 復帰した直後は、休暇を取得する機会が多いことから、職場内での情報の共有化を図ります。
- ② 復職におけるOJT（業務に必要な知識や技術を習得する訓練）研修等を実施します。

(6) 人事配置にあたっての配慮

- ① 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
 - ア 職場内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等による代替要員の確保を図ります。
- ② 面談、自己申告等を通じて、子育ての状況に応じ可能な範囲で人事上の配慮を行います。

(7) 託児施設の利用に係る情報提供

- ① 伊南管内の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行います。

(8) 子育て休暇の取得促進

- ① 子育て休暇を取得できる職員に対して、制度の周知徹底を図ります。
- ② 職場での制度の周知徹底を図ります。

【目標】◇ 子育て休暇制度の認知度を、100%とします。

（目標達成年度：平成32年度）

2 男女共同参画が推進され、家族の絆を尊重する職場づくり

(1) 職場における男女共同参画の推進

- ① 性差にとらわれない能力の活用
 - ア 職員個々の能力を活かすため、性別にとらわれることなく、個人の脳力、実績、適性等を十分に評価し能力の活用を行います
 - イ 職場優先の環境や固定的な性別分担意識等の是正について、情報提供及び意識啓発に努めます。
- ② 男女共同参画に関する研修会を実施します。
- ③ セクシュアルハラスメントを防止するための啓発や研修を実施します。

(2) 男性職員の子育て参加

- ① 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進
 - ア 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇について、計画的に休暇を取得できるよう職場環境を整え、取得促進を図ります。
- ② 男性職員の子育てに関する休暇取得の促進
 - ア 小学校就学前までの子どもを養育する男性職員が、育児休業や子育てに関する特別休暇を取得できるよう職場環境を整え、取得促進を図ります。

【目標】◇ 出産時における休暇取得を、100%とします。

(目標達成年度：平成32年度)

(3) 時間外勤務の縮減

- ① 事務の簡素合理化の推進
 - ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、「行財政改革プラン」との整合を図ります。
 - イ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等を活用し、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す。
- ② 時間外勤務縮減のための意識啓発等
 - ア 時間外勤務（賃金未払い残業を含む）の時間縮減に努力します。
 - イ 各職場・職員ごとの時間外勤務の状況を把握するとともに、時間縮減の改善策を検討します。
 - ウ 時間外勤務縮減の取組として、ノー残業デーの周知徹底等により、職員の意識啓発を図ります。
 - エ 各職場における時間外勤務縮減のための取組事例により、縮減策の検討を行います。
 - オ 職場ごと組織的な取組として推進を図ります。

カ 時間外勤務の多い職員に対し、健康相談を実施します。

【目標】◇ 各職員の1年間の時間外勤務の時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を目標に縮減に努めます。
(目標達成年度：平成32年度)

(4) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得推進

ア 職員が年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

イ 職場ごとに会議等の機会をとらえ、休暇の取得促進を図り、職場の意識改革を行います。

ウ 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を図ります。

エ 各職場の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

オ 各職場において、おおむね四半期ごとに休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

カ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、相互応援体制を推進します。

キ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得促進

ア 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

イ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

ウ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議を自粛します。

【目標】◇ 職員1人当たりの年次休暇の取得日数の増加を図ります。
現状5日⇒10日
(継続実施時期：平成28年度から)

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、職場内の協力体制を整え、取得できる雰囲気醸成を図ります。

3 子育てバリアフリーの推進や地域における子育て活動の応援

(1) 子育てバリアフリーの促進

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、ベビーベッド等の設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、「接遇マニュアル」に基づき、親切・丁寧な接遇等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。また、そのための接遇、ホスピタリティーの研修を実施します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの学習等への支援
 - ア 小中学校の授業において、生き粋出前講座等を活用し、社会学習・校外学習等の特別授業の実施を支援します。
- ② 子どもを犯罪・交通事故等から守る活動の実施や支援
 - ア 「子ども見守り隊」活動等、登下校における犯罪・交通事故等の防止について、呼びかけ運動等の地域における活動を広げます。
 - イ 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講等を支援します。
- ③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - ア 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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。また、発達課題児や障がいを持った子どもたちが安心して生活できる子育て環境の整備を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 児童・生徒を対象とした職場体験を実施します。
- ② 各種の福利厚生事業等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように検討します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、家庭における子育てやしつけの、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。
(継続実施時期：平成 22 年度から)
- ② 各種子育て支援に関するセミナーや研修会に自主的に参加する活動を支援します。(実施時期：平成 22 年度から)

Ⅵ おわりに

この計画を実施することによって、飯島町の職員が、地域社会の一員として子育ての意義を強く認識し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会環境の形成に貢献でき、また、子どもたちが豊かな心と主体的に生きるたくましい力をはぐくみ、それぞれの夢に向かって自立できるようになることを期待しています。

また、男女が互いに尊重しあい、助け合いながら楽しく子育てするゆとりのある家庭づくり、子どもが生き生きと学び・遊び、子育てをしながら安心して働き暮らせる地域社会づくりを目指します。

(参 考 資 料)

◎ 母性保護と育児のための休暇制度等

区 分	取 得 事 由 ・ 期 間 等	根拠法令等
妊娠中、産後の職員の保健指導及び健康診査	妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から出産までは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回とし、その都度必要と認める期間（特別休暇）	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則(以下「勤務時間規則」という。) 第 9 条の表中 6
妊娠中の職員の通勤緩和措置	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間（特別休暇）	勤務時間規則第 9 条の表中 7
妊娠中の職員の休憩等	業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合における休憩又は捕食について、その都度必要と認める時間（特別休暇）	勤務時間規則第 9 条の表中 8
妊娠中、産後の職員の危険有害業務の就業制限	妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。	労働基準法第 64 条の 3
妊娠中、産後の職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性が請求した場合においては、1 週間について 38 時間 45 分、1 日について 7 時間 45 分を超える労働及び深夜における勤務をさせてはならない。	労働基準法第 66 条
産前産後休暇	産前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後 8 週間の期間内（特別休暇）	勤務時間規則第 9 条の表中 9、10
配偶者の出産休暇	町長が定める期間内における 2 日の範囲内の期間（特別休暇）	勤務時間規則第 9 条の表中 12
育児休業	満 3 歳に達しない子を養育する期間	地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条
部分休業	満 3 歳に達しない子を養育する場合で、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日 2 時間を超えない範囲内	飯島町職員の育児休業等に関する条例第 8 条
育児時間	生後満 1 年に達しない子を育てる職員でその子を育てる場合に、1 日 2 回その都度必要と認める期間（特別休暇）	勤務時間規則第 9 条の表中 11

区 分	取 得 事 由 ・ 期 間 等	根拠法令等
育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、その子を養育するために請求した場合に、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務及び1月について24時間、1年について150時間を超える勤務をさせてはならない。	職員の勤務時間及び休暇等に関する条例第5条の3
子の養育休暇	配偶者が出産する場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に、産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間を経過するまでの期間内における5日の範囲内の期間内（特別休暇）	勤務時間規則第9条の表中13
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護を行う場合に、1年につき5日を超えない範囲内で必要と認める期間（特別休暇）	勤務時間規則第9条の表中14