

特定事業主行動計画

子育てを支えあうActionプログラム



はじめに

急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境が急速に変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

こうした中で、平成15年7月に、国、地方公共団体、企業における今後10年間の集中的・計画的な取組を促進し、次代の社会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を図ることを目的とする、次世代育成支援対策法が成立しました。

時代を担う子ども達の健やかな成長は、全ての大人の共通の願いです。

この「子育てを支えあうActionプログラム」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、当町の職員を対象に、事業主として策定した特定事業主行動計画です。

当町の職員が父親として、母親として、安心して子どもを産み育てられるよう、職場全体で支えていくためのものです。男性も、女性も、子育て中の人も、そうでない人も、全ての職員が、この計画の内容を自分自身に関わることとし、職場内の助け合い・支えあいと家族の理解、協力という両面から次世代育成支援に取り組んでいきましょう。

平成17年4月1日

日野町長

日野町教育委員会

日野町議会議長

日野町選挙管理委員会

日野町代表監査委員

日野町公平委員会

日野町農業委員会

中部清掃組合管理者

※プログラム期間

この計画は、集中的・計画的な取組とされている平成17年度から平成26年度までの10年間のうちの前半の期間である、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間としました。今後、概ね3年ごとに見直しをしていきます。

※計画を押し進める体制の整備

次世代育成支援対策を計画的に推進するため、全庁的な推進体制を整備します。

①「特定事業主行動計画推進委員会」の設置

「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、この計画を全庁的に推進します。

※具体的なAction

action I

出産・育児にかかる制度の周知徹底と職員への浸透を図るための取組

子育て支援を図るために、子育てを行う職員を含め、全ての職員の理解と協力が必要なことから職員への次世代育成支援対策に関する情報提供や、研修を実施していきます。

こうした取り組みを通じて、子育て中の職員が、自らの仕事と子育ての両立のために役立てることはもちろんのこと、管理職員を含めた周囲の職員は、子育てについて改めて考え、職員の育児参加に対する理解を深めるための機会とし、仕事と子育ての両立を推進していく職場風土の醸成と職場内の助け合い・支えあいをすすめてみましょう。

① 冊子や庁内LAN等を活用した、出産育児等に関する情報提供の充実

- ・ 出産育児等にかかる制度、福利厚生休暇制度についての情報提供を職員にわかりやすく伝わるよう冊子や庁内LANで情報提供します。
- ・ 育児休業をした職員の体験談等の情報提供をします。

妊娠・子育て中の職員だけでなく、職員一人ひとりが、こうした情報をもとに、出産・育児等にかかる制度をきちんと理解しましょう！

② 職員研修の実施

- ・ 次世代育成支援対策に関する職員研修を実施します。また、男女共同参画研修の推進を通じて、固定的な男女別役割分担の意識の是正を図ります。

日野町で次世代育成支援対策を進めるため、職場において、子育て中の職員等への支援や、仕事と子育てを両立しやすい職場風土の醸成に取り組みましょう！

action II

安心して子どもを産み育てるための取組

妊娠・出産・子育てと仕事を両立する上での不安を解消するための支援をします。妊娠・子育て中の職員は、自分の状況に応じて、出産・子育て支援の取組を活用しましょう。周囲の職員は、妊娠・子育て中の職員が安心して出産・育児ができ、また職場復帰できるよう、思いやりをもって、対応していきましょう。

① 仕事・子育て両立のためのサポート

- 各職場においては、妊娠、出産、子育て中の職員に対し、仕事と子育ての両立がスムーズにできるよう、職場における思いやりのあるサポートの気風をはぐくみましょう。

妊娠中の職員に対しては、健康や安全への配慮が必要なことから、職場での配慮について話し合しましょう。

職場の上司は、育児休業を習得する職員と、職務として節目節目で話し合い、状況に応じた対応をこころがけましょう。

② 育児休業等を取得する職員の業務分担の見直しおよび代替職員の配置

- 育児休業等を取得する職員の業務分担の見直しとともに、代替職員の配置も検討します。

職場において、育児休業を取得する予定の職員がいる場合は、業務に支障が生じないように、職場内の応援体制による業務分担の見直しを行いましょ

う。その上で、育児休業を取得した職員の業務を処理することが困難な場合は、業務に支障が生じないように、業務の内容に応じて必要な人材の確保について、各所属長は、人事担当部局と協議をしましょう。

③ 出産休暇中や育児休暇中の職員の円滑な職場復帰を支援

- 各職場においては、出産・育児休暇中の職員に対し、円滑な職場復帰を支援するため、必要に応じた、職場からの情報提供を行いましょ

う。各職場においては、出産・育児休暇中の職員に対し、各広報誌の送付など、必要に応じた情報提供のシステムづくりをしましょう。

④ 子育てにかかる父親の休暇の取得

- ・ 父親となる職員は、子どもの出生時における特別休暇、妻の産前産後の期間にかかる特別休暇等、子育てにかかる休暇を取得しましょう。

各職場においては、父親となる職員に対して子育ての始まりの時期の親子の時間確保および配偶者の支援のための、休暇取得についてはしっかりとしたサポートをしましょう。

⑤ 育児休業の取得の促進

- ・ この計画の推進を通じて、男性職員の育児休業取得に向けた意識啓発を進めます。

父親母親となる職員が、安心して育児休業を取得することができるような職場風土の醸成に努めましょう。

⑥ 子どもが病気になった際の「子の看護休暇」等の取得

- ・ 子どもが病気になった際には、その職員が子の看護休暇や年次有給休暇を取得できるよう、職場全体で相互に業務の進捗状況等を把握しあうなど、職場全体で支援できるようにしましょう。

子の看護休暇（根拠規定 日野町職員の休暇に関する条例）

- ・ 日数 1 休暇年度において、5日の範囲内
- ・ 利用要件
職員の子の看護のため勤務しないことが相当である場合
その職員以外に看護可能な人がいる場合は、取得できません。

a c t i o n III

子どもとふれあう時間を大切にするための取組

職員一人ひとりが意欲をもって仕事に取り組み、その能力を十分発揮できるよう、超過勤務の縮減や、休暇取得促進などの取組を推進します。

① 超過勤務の縮減

- ・ 定時退庁日の更なる周知を図ります。
- ・ 管理職員は、年間の業務スケジュールの作成や、事務の簡素・合理化等の取組を通じて、効率的な執行体制を確保しましょう。その上で常日頃から超過勤務を縮減するよう心がけ、1年につき360時間を超えて超過勤務させないように努めましょう。

② 年次有給休暇の取得の促進

- 各職場において年間のスケジュールを作成し、効率的な執行体制を確保しましょう。その上で職場ごとに年間休暇計画表を作成するなど、職場のみんなが休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。また、計画的に年次休暇等を取得するよう努めるとともに、年次休暇等を利用した連続休暇の取得を推進しましょう。

リフレッシュ休暇

勤続年数の一定の節目において、年次有給休暇を活用した連続休暇を取得することにより、職員の心身のリフレッシュを図ることを目的とする。

勤続年数が、10年に達した職員	5日以内
勤続年数が、15年に達した職員	5日以内
勤続年数が、20年に達した職員	6日以内
勤続年数が、25年に達した職員	6日以内
勤続年数が、30年に達した職員	7日以内
勤続年数が、35年に達した職員	7日以内

action IV

地域の子育てを支援するための取組

子育て中の職員も、子育て中でない職員も職員一人ひとりが、地域における子育ての取組に積極的に参加するとともに、子育てしやすい環境づくりにおいて役場に期待される役割を踏まえた取組を推進していきます。

① 子育てバリアフリー

- 子育てを支援する観点で、町の施設におむつを交換できるスペースや授乳できるコーナーの設置を検討します。
- 職員は、お子さんを連れた方も気兼ねなく来庁いただけるよう、心のこもった対応でソフト面でのバリアフリーを推進しましょう。

② 地域の子育て支援

- 子育て中の職員も、子育て中でない職員も職員一人ひとりが、地域の中で子育てにかかる活動に積極的に参加し、地域の中で全ての子どもが豊かに成長できる地域づくりにこころがけましょう。

おわりに

子どもは、日野町の希望です。未来の大きな力です。

子どもを安心して産み育てることのできる社会をつくることは、家庭・職場・地域の中で子育てを支えあう風土の醸成が大切です。

職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、取り組みを進めましょう。

