

小国町特定事業主行動計画  
～ 職員みんなで支えあう育児へ ～

平成 19 年 12 月

小 国 町

## I はじめに

人口減少社会への突入とともに、急速な少子高齢化の影響が、日常生活をはじめとする社会のいたるところに新たな課題を与えています。国では、次世代育成支援対策推進法や少子化社会対策基本法などを制定し、社会全体で、次代を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組んでいくこととしています。

小国町は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一つの事業主としての立場から、自ら職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自ら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）を策定することとなっています。

この「小国町特定事業主行動計画～職員みんなで支えあう育児へ～」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、小国町職員を対象に策定したものです。

社会経済情勢は大きく変化し、住民のニーズは年々多様化、高度化してきております。また、厳しい財政状況の下、限られた人員でこれに对应していくことは決して容易なことではありません。

しかし、このような中であっても、育児を行う職員一人ひとりが、職業人としてその能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として子育てや介護、家事などの家庭責任を果たし、職業生活と家庭生活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この計画を策定しました。

## II 計画期間

平成20年 1月 1日から平成27年 3月31日までとする

## III 行動計画推進方法

- ① 本計画を効果的に推進するため、総務企画課において、職員に対し仕事と子育ての両立等についての支援対策に関する情報提供等を行います。
- ② 啓発資料の作成、配布、研修・講習等の実施により、管理職や職員に行

動計画の内容を周知し、職場を挙げて支援していきます。

- ③ 計画期間中においては、本計画の実施状況について総務企画課において分析・評価を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行います。

#### IV 具体的な内容

##### 1 職員の勤務環境に関すること

###### (1) 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育児休業、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等や経済的支援について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

###### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 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の取得促進について周知徹底を図ります。

###### (3) 育児休業等を取得しやすい環境等の整備

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
  - ア 育児休業等に関する資料を各課に配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
  - イ 育児休業等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雰囲気醸成
  - ア 定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行います。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付を行います。
- イ 復職時における研修等を実施します。

#### (4) 超過勤務の縮減

##### ① ノー残業デーの実施

- ア 毎月第2金曜日、給料・賞与の支給日をノー残業デーとし、管内放送等で周知徹底を図り、定時退庁を徹底します。
- イ 定時退庁ができない職員が多い課を総務企画課で把握し、管理職員への指導を徹底します。

##### ② 業務の効率化

- ア 管理職員は、業務管理を徹底するとともに、職員の健康管理に留意します。
- イ 新たに事業を実施する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、既存の事業との関係を整理し、事業の簡素合理化をはかるとともに、不要な事務は廃止するよう努力します。
- ウ 会議や打合せは、極力電子メール等を活用し、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がけます。

#### (5) 休暇の取得の促進

##### ① 年次有給休暇の取得促進

- ア 定期的に休暇の取得促進を周知徹底し、職場の意識改革を促します。
- イ 各課等の業務計画を周知することにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ウ 職員が安心して年次有給休暇が取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- エ 子どもの予防接種や学校行事、職員や家族の誕生日等、家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。

##### ② 連続休暇の取得促進

- ア 月曜日・金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- イ ゴールデンウィークやお盆期間における公式行事や会議を自粛します。

##### 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、子どもの病気の際に必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

#### 数値目標

このような取組みを通じて、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数を、平成 18 年 1 人平均 11.9 日を平成 25 年には 1 人平均 14 日まで約 2 割程度増加させます。

- (6) 職場優先の環境や固定的な性別分担意識等の是正のための取組み
- ① 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や、お茶出し等の固定的な性別役割分担意識の是正を図ります。

## 2 その他の支援対策に関する事項

- (1) 子育てバリアフリーの促進
- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応を心がける等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加
- ① スポーツや文化活動等、子育てに役立つ知識や技術を持つ職員が、それらを活かして、積極的に地域活動に参加するとともに、活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

## V おわりに

この特定事業主行動計画を実施することによって、職員が「みんなで支えあう育児」の重要性を強く認識し、「子どもの病気より仕事が優先」「子育ては母親の仕事」という意識が変わり、その結果として、地域社会においても小国町の次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待します。