

湯沢町特定事業主行動計画

湯沢町長
湯沢町議会議長
湯沢町教育委員会
湯沢町選挙管理委員会
湯沢町代表監査委員
湯沢町農業委員会

平成 17 年 4 月

1 はじめに

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、年々少子化が進んでいる我が国で、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に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は行政機関としての立場から、我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一つの事業主という立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても、その役割を果たしていかなければなりません。この法律では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のために「行動計画」を策定するよう求めています。

湯沢町特定事業主行動計画は、湯沢町の職員等を対象とするものです。湯沢町では、少子高齢化や経済の停滞を背景に、行政に対する住民のニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化しており、厳しい財政状況等の下、限られた人材でこれに对应していくことは、決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、仕事と両立して子育てをしていくことができるよう、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。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い支えあう職場にしていきたいと思います。

なお、この計画は、湯沢町のホームページ等に掲載することにより、職員に周知徹底を図るとともに、町民に公表するものとします。

2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は平成 17 年度から平成 26 年度までの時限法ですが、本計画は、その前半の平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とし、概ね 3 年ごとに見直しを行うこととします。

3 計画の推進体制

この計画の実施状況については、最低年1回、課長会議などの場において、それぞれの職場における実施状況を点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ることとします。

4 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア. 母性保護及び母性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、取得率の向上に努めます。

(実施時期：平成17年度から)

イ. 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

(実施時期：平成17年度から)

ウ. 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(実施時期：平成17年度から)

エ. 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を、原則として命じないこととします。

(実施時期：平成17年度から)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

ア. 父親が、子どもの出生時前後に2日間以上の休暇を取得できるようにします。

(実施時期：平成17年度から)

イ. 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。

(実施時期：平成17年度から)

ウ. 出産補助特別休暇の取得率を100%とします。

(目標達成年度：平成 21 年度)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア. 育児休業及び部分休業制度について周知徹底を図ることにより、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進に努めます。

(実施時期：平成 17 年度から)

イ. 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

(実施時期：平成 17 年度から)

ウ. 育児休業及び部分休業を取得しやすくするため、職場全体の意識改革や、特に男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気作りの醸成に努めます。

(実施時期：平成 17 年度から)

エ. 育児休業取得の申出があった場合、各課等において、業務分担の見直しを行うこととします。

(実施時期：平成 17 年度から)

オ. 育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によって育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、後任配置、臨時的任用職員の採用等のあらゆる可能性を検討したうえで、適切に確保することとします。

臨時的任用職員の採用においては、職員が産前産後休暇に入る前及び育児休業復帰後において、一定の事務引継期間を確保の上、職員が安心して休暇・休業に入れるように努めます。

(実施時期：平成 17 年度から)

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の目標取得率を、男性職員 20%、女性職員 100%とします。

(目標達成年度：平成 21 年度)

(4) 庁内託児施設の設置等

ア. 庁内託児施設については、他町村の動向により必要に応じ設置について検討します。

(必要に応じ検討)

イ. 職員が居住する付近の保育施設等の未満児保育や延長保育に

関する情報を収集し、電子メール等による情報提供を行います。

(実施時期：平成 17 年度から)

(5) 時間外勤務の縮減

ア. 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、周知徹底を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

イ. 毎週水曜日に設定した「ノー残業デー」について、庁内放送及び電子メール等により定時退庁の徹底を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

ウ. 所属長の指揮のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

(実施時期：平成 17 年度から)

エ. 会議・打合せについては、極力電子メールを活用します。

(実施時期：平成 17 年度から)

(6) 年次有給休暇の取得促進

ア. 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。

(実施時期：平成 17 年度から)

イ. 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長に、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備させます。

(実施時期：平成 17 年度から)

ウ. ゴールデンウィーク期間及び夏期休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせることによる連続休暇の取得促進について、所属長に対し周知を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

エ. 月曜日又は金曜日と土曜日及び日曜日と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。

(実施時期：平成 17 年度から)

オ. 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇

の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

カ. 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の「家族の記念日」における年次有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

キ. 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。

(実施時期：平成 17 年度から)

◎ 以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とし、平成 16 年比で 25%以上の増加を目指します。(平成 16 年平均取得日数「10.5 日」)

(目標達成年度：平成 21 年度)

(7) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)

(8) 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組

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、パンフレットの配布等を行うことにより、職員が子育てを容易とするような職場環境の整備を行います。

(実施時期：平成 17 年度から)

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

ア. 乳幼児を連れた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トイレやベビーベットの設置等を計画的に行います。

(実施時期：平成 17 年度から)

イ. 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(実施時期：平成 17 年度から)

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

ア. 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動・地域の子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。

(実施時期：平成 17 年度から)

イ. 要請等に基づき、小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。

(実施時期：平成 17 年度から)

ウ. 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

(実施時期：平成 17 年度から)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての町施設訪問を歓迎し、役場の仕事に対する小中学生の理解の増進に協力します。

(実施時期：平成 17 年度から)

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行うことにより、家庭教育の向上を図ります。

(実施時期：平成 17 年度から)