

(特定事業主行動計画)

串本町育児を楽しむ職員行動計画

～ 職員みんなで取り組む子育て支援へ～

．目的

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。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子供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。

串本町も、行政機関としての立場から我が国の子供たちの健やかな育成に取り組むとともに、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子供たちの健やかな育成についても役割を果たすため、平成 17 年度から平成 21 年度までを計画期間とした「串本町育児を楽しむ職員行動計画～職員皆で取り組む子育て支援へ～」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう各種施策に取り組んできたところです。

また、この間、国においても、平成 19 年度に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を定め、長時間労働の抑制、育児短時間勤務制度による多様な働き方に対応した多様な子育て支援、男性の子育てへの関わり支援・促進に取り組んでおり、本町におきましても引き続き、職員の子育てを支援していくため、新たな「串本町育児を楽しむ職員行動計画～職員みんなで取り組む子育て支援へ～」を策定いたしました。

高齢化や経済の停滞に伴い、町民のニーズが年々増大し、かつ複雑・高度化しており、厳しい財政状況の下で、また、限られた人材で、これに对应て行くことは決して容易ではありません。しかし、このような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てができるよう職場を挙げて取り組んで行くためにこの計画が作られました。男性も、女性も、子供のいる人も、いない人も、職員皆一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、みんなお互いに助け合い取り組んでいきましょう。そして、この計画を通じた取組みが、串本町における職場環境の変革につながり、より楽しく働ける職場になることを願っています。

平成 22 年 9 月

串本町
串本町教育委員会
串本町議会
串本町古座川町衛生施設事務組合

・計画の期間

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 10 年間の時限法ですが、この計画は、その後半の平成 22 年度を初年度し、平成 26 年度までの 5 年間の計画期間としています。

・計画の推進体制

- 1．次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・情報提供等を実施するとともに、啓発資料の配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- 2．仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に行うための担当者の配置をします。
- 3．本計画については、勤務条件に関する制度改正、計画の進捗状況及び職員のニーズを踏まえて、必要に応じて見直しを図ることとします。

・本町の状況

本行動計画の策定に当たり、医師、派遣職員及び育児休暇又は休職中の職員を除く正規職員 363 名から無作為抽出した 100 名(男性 57 名、女性 43 名、27.5%)に対し、仕事と子育ての両立等に係る職員意識及び実態についてアンケートを行った結果、次のような問題点がありました。

(1) 育児に関する諸制度が知られていない。

次の諸制度を「知っている」と回答した職員の割合は次のとおりでした。

・配偶者出産休暇	38.8%(男性 38.0%、女性 40.0%)
・子の看護のための休暇	21.2%(男性 12.0%、女性 34.3%)
・育児時間	47.1%(男性 24.0%、女性 80.0%)
・育児部分休業	21.2%(男性 8.0%、女性 40.0%)

(2) 諸制度が利用し易い職場環境でない。

育児休業を取得した(する)際に障害となった(なる)事項で「業務の遂行に支障がない(職場に迷惑をかけないよう措置すること)」の回答が 78.6%、年次休暇を取得することにためらいを感じる理由として「みんなに迷惑がかかると感じる」が 81.4%となっています。

また、育児休業取得や年次休暇取得の促進を図るために取り組むことが必要と思われる事項として「業務遂行体制の見直し」(育児休暇 63.8%、

年次休暇 66.3%)や「職員の意識改革」(育児休暇 61.3%、年次休暇 32.5%)の回答が多くなっています。

・具体的な取組

次世代育成支援対策に関する研修、情報提供を実施すると共に、啓発資料の配布等を行い行動計画の内容を周知することにより、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、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に取り組みます。

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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資料の配付等により周知徹底に努めます。

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底に努めます。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職員全体で支え合えるような業務分担の見直しに努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育てをするうえでもっとも重要である両親の愛情をそそぐための時間を大切にし、子どもをもつことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員の積極的な休暇の取得促進に取り組みます。

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について資料の配付等により周知徹底に努めます。

父親となる職員が休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成し、また、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、業務分担等の見直しに努めます。

育児休業及び部分休業制度等の周知

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趣旨及び内容や育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知に努めます。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報提供に取り組みます。また、復帰した職員は仕事と子育ての両立のための最も大切な期間であることから、業務分担等について職場全体でサポートするよう努めます。

育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談を、妊娠を申し出た職員又は父親となる職員に個別に説明を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを理解してもらうとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減に努めます。

以上のような取組みを通じて、育児休業等の目標取得率を

男性 10%(配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び子どもの看護など育児休業的な休暇を含めた目標取得率 40%)

女性 100%とし、育児に関わる職員の割合を高めます。

【目標達成年度：平成26年度】

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合に行われている勤務であるという意識を深めるとともに、育児と仕事の両立の観点からも、一層の縮減に向けた取組みを進めていきます。

育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、仕事と育児の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知に努めます。

一斉定時退庁日の実施

「ノー残業デー」を徹底し、庁舎内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職をはじめと

する職員全体で認識を深めるとともに、串本町職員の時間外勤務等取扱規程に基づき、時間外勤務の適正化に努めます。

(5) 年次休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、育児、仕事の両立の観点からも、一層の取得推進に取り組みます。

年次休暇の取得の推進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。

連続休暇等の取得の推進

ゴールデンウィーク期間、夏季(7月～9月)等における連続休暇、職員やその家族の誕生日、結婚記念日など家族の記念日における年次休暇、学校行事への参加などのための年次休暇等の取得推進に取り組みます。

子どもの看護を行う等のための特別休暇について、資料の配付等により職員に周知を図るとともに、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境整備に努めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数を20%減少していきます。

また、職員一人当たりの年次休暇の目標取得日数を15日以上とします。

【目標達成年度：平成26年度】

(参考)平成20年度の職員一人当たりの年次休暇取得日数は約10日となっています。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、各種学習会の講師、ボランティアリーダーとしての職員の積極的な参加を支援することに取り組みます。

安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

職員が子どもとふれあう機会を充実させ心豊かな子どもをはぐくむため、運動会などのレクリエーション活動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配慮します。

．おわりに

このプログラムを実施することによって、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりが「みんなで取り組み支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次世代を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境を作ることに今まで以上に貢献できるようになることを期待するものであります。