

播磨町特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う育児へ～

はじめに

急速な少子化の進行や、家庭及び地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次代を担う子どもたちを育成するための支援と、子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会形成を目的として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律では、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、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていく必要があることから、播磨町では職場を挙げて支援していくために平成18年3月に「播磨町特定事業主行動計画」～職員みんなで支え合う育児へ～を策定しました。

計画策定後の子育て支援として、平成20年度に育児短時間勤務制度の導入など、職員の子育てと仕事の両立のために様々な取り組みを行ってきましたが、これらの取り組みの現状を踏まえて、今回計画の見直しを行ったものです。

播磨町では、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関することと捉え、職場単位で取り組むことにより、仕事と家庭の両方がより一層充実したものになるよう、引き続きこの計画に定める項目に着実に取り組みます。

平成22年4月1日

播磨町長
播磨町議会議長
播磨町教育委員会

計画期間

平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

計画の推進体制

1 計画の推進の手法

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、播磨町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、同委員会において年度ごとに実施状況を把握し、かつ職員のニーズを踏まえて、今後の支援策の実施や計画の見直しを行います。

2 職員ニーズの把握

これまでの取り組みの中で、十分とは言えなかった育児休業制度や育児に関する休暇制度の情報提供を推進するため、職員からの意見を幅広く求める中で現実に即した対策を講じていきます。

3 職員からの相談の窓口

総務グループ人事文書チーム、教育総務グループ学事チーム及び議会事務局が仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口となり、適切に実施するための環境を整備します。

管理監督者の役割

本計画の推進にあたっては、管理監督者の役割がたいへん重要です。それは、業務上の配慮から、休暇等を取得しやすい職場環境の育成、職員の相談に応じるなどです。

特に、職員が子育てで業務上の配慮を必要とする場合、身近な相談窓口として職場の管理監督者が真っ先にあげられるでしょう。

職員が相談しやすい職場の雰囲気づくりと正しい制度の理解が大切です。管理監督者の方は、日頃からそうした雰囲気づくりと、職員への細やかな気配り、制度を正しく理解するための自己研鑽に努めてください。

また、播磨町としてもあらゆる機会をとらえて、管理監督者に対して子育て支援の必要性に関する意識の醸成や、制度等の理解を深めるための研修等を実施していきます。

職員の役割

子育て期間中には、様々な事情で急な休暇取得が必要になることがあります。子育て世代の職員は、同僚職員の理解が得られるよう努め、同僚職員は誰しもうまく手助けを必要とする時期であることを理解し、互いに協力しあいましょう。

具体的な内容

1 妊娠中や出産後の職員へ配慮します。

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び出産後に認められている特別休暇の制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている制度については、年々整備されてきていますが、制度の内容や趣旨が十分理解されていない現状です。そのため、子育てを行う職員はもとより、職場の同僚職員に必要な情報を提供するとともに、次世代育成支援の観点から職場全体で支援を図る意識啓発に努めます。

具体的な取り組み内容

母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等について周知を図ります。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しなどを行うとともに、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。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に対しては、時間外勤務及び深夜勤務について配慮します。

子どもの出生時において父親が取得できる休暇（配偶者の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇）を周知するとともに対象職員に対し休暇取得の促進に努めます。

子どもの看護休暇を周知するとともに対象職員に対し休暇取得の促進に努めます。

- * 「配偶者の出産休暇」とは、職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる休暇で、職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間における2日の範囲の期間与えられる特別休暇をいいます。
- * * 「男性職員の育児参加のための休暇」とは、職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合に、その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職員が子の養育のために勤務しないことが相当な場合 当該期間内における5日の範囲内で与えられる特別休暇をいいます。

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

育児休業は平成14年度以降、子どもの3歳の誕生日の前日まで取得できることとなっていますが、本町においては女性職員の取得率が100%なのに対し、男性の1件のみとなっています。

子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、その取り組みとして、制度の周知を行い職員の意識向上に努めるとともに取得しやすい職場環境の整備に努める必要があります。

具体的な取り組み内容

育児休業制度、部分休業制度及び育児短時間勤務制度等について周知を図ります。

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を取得しやすい職場環境を整備するとともに、各グループ統括は、職員（特に男性職員）から育児休業等の取得の申し出があった場合において業務に支障が生じることのないよう日頃より業務配分の適正管理に努めます。

育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰できるよう適切に支援します。

職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、育児休業に伴う代替要員の確保に努めます。

配偶者が妊娠した旨の申し出のあった男性職員に対しては、当該職員の希望により育児休業制度等の説明を実施するなど、男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

3 時間外勤務の縮減に取り組みます。

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって、子どもと触れ合うための大切な時間を失うだけでなく職員自身の健康状態に対しても重大な影響を与えることとなります。

時間外勤務を命じることができる「公務のため臨時又は緊急の必要がある場合」という本来の趣旨を再認識するとともに、事務の簡素化・合理化による職場環境の整備に努めます。

具体的な取り組み内容

時間外勤務の縮減のための意識啓発等

各グループ統括は、職員の勤務状況について適切に把握するとともに時間外勤務が多い職員については、健康管理面から適切な指導を行います。

一斉定時退庁日等の徹底

職員の一斉定時退庁については、各グループ統括が率先して働きかけることとします。時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がけます。

事務の簡素化、合理化の推進

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進め、電子掲示板（公開羅針盤）を効果的に運用し、業務の簡素化・合理化を図ります。

4 休暇の取得促進に取り組みます。

平成20年における職員の年次有給休暇の取得日数は平均11.2日であり、付与日数20日の56%にとどまっている状況にあります。

各グループ統括は、年次有給休暇の取得状況への不公平感や、周囲の職員に迷惑がかかるため休暇を取得しにくいといった状況が生じないように配慮を行うとともに、あらかじめ定められた特定の事由に該当する場合に認められる休暇である「特別休暇」について、正しく理解し、取得しやすい職場環境となるよう職員に周知を図ります。

具体的な取り組み内容

年次有給休暇の取得の促進

各グループ統括は、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備することとし、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに休暇取得率の向上に向けて意識の改革を進めます。

連続休暇の取得の促進

土曜日、日曜日、国民の祝日等と組み合わせた年次有給休暇の取得を推進するなど連続休暇の取得を促進します。

子どもに関する休暇の取得の促進

子どもの予防接種実施日や授業参観日等子どもに関する行事に関わる日については、年次有給休暇を取得するよう各グループ統括が働きかけます。

特別休暇の取得の促進

既存の特別休暇について、改めて周知するとともに、子の看護休暇の取得については更なる周知徹底を図ります。

数値目標(平成26年度末)

男性職員の育児参加のための休暇の取得率 30%

(取得者数 / 取得資格のある職員数)

時間外勤務時間数を削減 平成20年度比10%削減

年次有給休暇の取得日数 12日

(平成20年における全職員平均取得日数 11.2日)