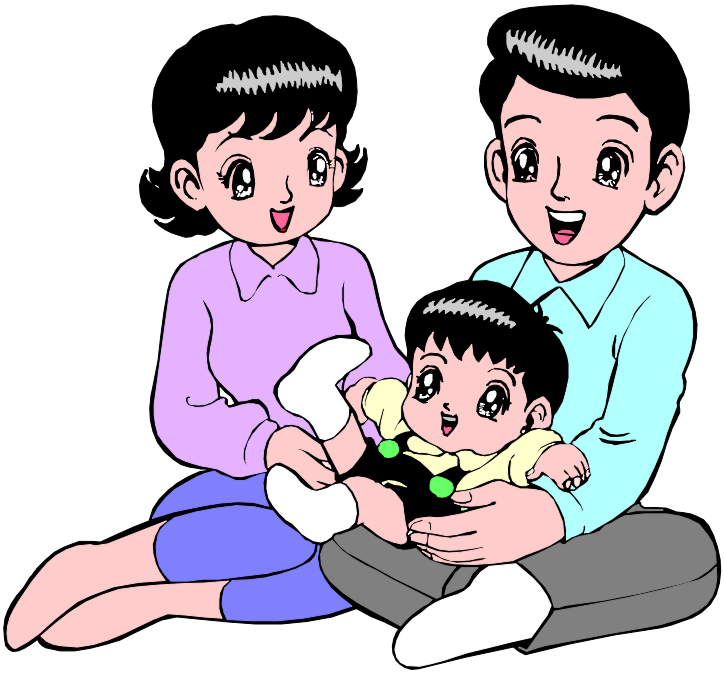
# 中標津町特定事業主行動計画

## （次世代育成支援対策）

## ～後期計画～



中 標 津 町

# 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。この法律では、地方公共団体は、行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも事業主（特定事業主）として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を制定することとしています。

急速な少子化の進行は、消費や労働力供給の減少、社会保障制度への影響など、社会経済の様々な分野に影響を及ぼすだけでなく、子ども同士が直接触れ合う機会の減少など、子ども自身の健やかな成長に重大な影響を及ぼします。

このような中、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成１７年4月に前期の行動計画の定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の環境づくりを進めてきたところです。

今回、前期の行動計画を踏まえ、職員が厳しい財政状況下において、行財政改革を進め、住民サービスの向上と簡素で効率的・効果的な町政運営の実現に向けて成果をあげながらも、仕事と生活の調和した職場の環境づくりに向けて、全職員が一層仕事と子育ての両立について理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すものです。

平成２２年４月

中標津町
中標津町議会
中標津町教育委員会
中標津町選挙管理委員会
中標津町監査委員会
中標津町農業委員会
固定資産評価審査委員会

# Ⅰ　総　論

## １　策定目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

## 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１０年間の時限立法ですが、この計画は、その後半の期間である平成２２年４月１日から平成２７年３月３１日までの５年間を計画期間としています。

なお、策定にあたっては、基本的に前期計画を踏襲しているものの、国における行動計画策定指針の改正や前期計画策定後の新たな制度・取組などを踏まえ、前期計画の見直しを行っています。

## Ⅱ　具体的な取り組み

### 1 考え方

職員の仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先・子育ては女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりの実現に向け、以下の取組を進めます。

### 2 子育てする職員のために

（１）育児休業等の取得促進

①　育児休業等の取得促進

育児休業等の取得を促進するため、管理職等は職員から出産予定日の申し出があった際には、育児休業等の予定を把握し休暇を促します。また、育児休業等は、周囲の職員の理解も必要なことから取得しやすい職場環境づくりを目指すとともに、育児休業から円滑に復職できるよう情報提供に努めます。（前期から継続実施）

②　育児休業に伴う人員配置・代替職員の確保

職員より育児休業取得の申し出があった際には、管理職等は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担見直しを図ります。また、仕事の分担見直しでの業務遂行が困難なときには、後任の人員配置又は臨時的任用職員の採用など必要に応じて確保に努めます。（前期から継続実施）

③育児休業及び部分休業制度の周知

いくら制度が充実しても活用されなければ意味がないことから、育児休業及び部分休業制度についての認識を高めてもらうため各種資料の配布や庁舎内グループウェアー等で制度の内容やその活用の在り方などの情報提供をします。（前期から継続実施）

（２）子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

男性職員の育児に関する理解不足があることから、育児は女性の仕事との認識を改め、男女による固定的な役割分担意識等を解消目的として、育児休業は男性も取得可能なことなどの周知徹底を進めます。

また、管理職等も男性職員が円滑に育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成し、父親としての自覚や子育ての喜びを知ってもらうために、積極的に育児に参加するように働きかけます。（前期から継続実施）

（３）育児休業等を取得しやすい職場づくり

①　育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に関する制度の周知を図ります。（前期から継続実施：育児短時間勤務については平成２２年度から）

②　妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の制度・手続について説明します。（前期から継続実施：育児短時間勤務については平成２２年度から）

③　適切な代替職員の確保等により職員が安心して育児休業又は育児短時間勤務を取得できるようにします。（前期から継続実施：育児短時間勤務については平成２２年度から）

④　子どもの看護のための特別休暇の取得を促します。（前期から継続実施：平成22年度から１０日に拡大）

## ３　職員の勤務環境に関するもの

### （１）超過勤務の縮減

①　3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務の免除制度を実践します。（平成22年度から実施）

②　小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を実践します。（前期から継続実施）

③　所属長が部下の業務の実態を把握し、適正な事務配分のもと勤務時間管理を徹底し、管理職等は経済情勢の変化に対応すべく既存業務の簡素・合理化等の徹底的な見直し、業務の的確なる方向性を指示し事務の廃止・合理化に努め、職員の超過勤務の縮減を目指します。

④　管理職等は、家庭・家族より職場優先の認識の払拭を一層強め、ノー残業デーには部下職員が退庁しやすい雰囲気を醸成するよう努め、全職員で周りの職員に声を掛け合って退庁するように心がけノー残業デーの完全実施に努めます。

以上のような取組を通じて、超過勤務のより一層の縮減及びノー残業デーの完全実施１００％を目指します。また、各職員の超過勤務時間数について、時間外勤務の上限目安（１か月当たり３０時間、年間３６０時間）を定め、上限目安を超えないように務めます。

（２）早出遅出勤務の運用

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブに通う小学校に就学している子を迎えに行く職員に、１日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度を推進します。（平成22年度から実施）

（３）休暇取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

管理職等は年次休暇の取得促進のため、業務計画や業務分担の見直しを図り、部下職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については休暇を促します。

② 連続休暇取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。職場内における応援体制の確立などにより職員が連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得を促します。

以上のような取組を通じて、年間２０日間の年次有給休暇のうち、平均取得日数を平成２６年度までに最低目標（年間１２日）を達成できるよう務めます。

（４）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正の取組

① ワークライフバランスのための研修を実施します。

② セクシャルハラスメント防止のための研修を実施します。

## 4 地域との連携に関する事項

### （1）子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもにとって地域活動は成長していく上で社会性や自主性を培う大事な場であることから、町をあげて支援していくことが必要です。地域の子育て活動への参加に意欲のある職員は文化・スポーツなどの知識や経験が豊富なことから、それらの職員が地域行事等の支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。（前期から継続実施）

### （2）学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てなどの資料を配布し、家庭教育に関する情報の提供を行ないます。（前期から継続実施）

### （3）子どもたちを安全な環境で安心して育てる

子どもたちを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等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参加を促します。（前期から継続実施）