

# 勝浦町特定事業主行動計画

平成 17 年 12 月

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

# 勝浦町特定事業主行動計画

## 総論

### 1 目的

近年、少子化が急速に進展し、今後日本の社会経済に極めて深刻な影響を与えることが懸念されるなか、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整えていくために、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。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、すべて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、ひと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誕生とその育成についても、大きな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、国の各府省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の計画(特定事業主行動計画)を策定するよう求めています。

高齢化や厳しい財政状況等の下、また、限られた人材でこの計画に添えていくことは、決して容易ではありません。しかし、そのような状況にあっても、職員が、安心して子どもを産み育て、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくため、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 年間の時限法ですが、この計画は、その前半の期間である平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間で計画期間としています。

### 3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課長及び事務局長で組織する行動計画実施委員会を設置します。

同委員会では本計画の進捗状況を年度ごとに把握点検し、計画の進行及び見直しを行っていきます。

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・講習、情報提供等を実施します。

啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹

底します。

## **具体的な内容**

本計画を策定するにあたり、平成 16 年 8 月に職員の仕事と子育ての両立に対する意識及び実態を把握し、計画の基礎資料とする目的で、アンケート調査を実施しました。

### **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周知徹底を図る。

妊娠障害のため勤務することが著しく困難なとき、特別休暇の取得促進を図る。

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る。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

#### **(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等**

職員アンケートによると、育児休業を取得した職員は、女性職員で 52.6%と約半数の職員、男性職員に至っては、まったく取得していない状況です。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

#### **ア 育児休業及び部分休業制度等の周知**

育児休業等に関する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る。

対象職員に育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

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う。

#### **イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成**

育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分

担の見直しを行う。

担当部署から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

#### **ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援**

所属の管理職等は、育児休業者に対して、適宜職場の情報提供を行うように努める。

### **(3) 超過勤務の縮減**

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大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものです。

職員アンケートによると、「時間外勤務を減らすために、効果的な方法は」に対する回答として、「事務の簡素化、合理化」「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」「職員個々の心がけ」が上位を占めています。

時間外勤務を縮減するには、時間外勤務は本来、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上や、事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る必要があります。

任命権者は、時間外勤務縮減の取組の重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、業務改善に向けた助言を行う。所属長は、時間外勤務命令の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

定時退庁日を設定し、庁内 LAN 等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の業務との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮する。

### **(4) 休暇の取得の促進**

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものですが、本町職員の平均取得日数は9日であり、年間総付与日数である20日の45%にとどまっています。

職員アンケートによると、「年次有給休暇を取得することに、ためらいを感じま

すか」の質問に対して、61.5%の職員が「感じる」と回答しました。また、「ためらいを感じる理由」の上位は、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「職場の雰囲気取得しづらい」となっています。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要です。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

職員やその家族の誕生日等の家族記念日における年次休暇の取得促進を図る。

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得促進を図る。

## (5) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員アンケートによると、育児休業及び休暇の取得促進や、超過勤務の縮減以外に次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として「職場優先の環境や固定的な性別役割分担のための取組」をあげる職員が、全体の約 30%を占めています。

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消する必要があります。

固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

セクシュアルハラスメント防止のための研修会等を開催する。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組みで終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものです。

本町においても、特定事業主としての立場で、下記の取組みを積極的に推進することで、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努

めます。

**(1) 子育てバリアフリー**

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

**(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

任命権者は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校の社会見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事、活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。

地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの育成のための活動、交通安全活動、防犯、少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。