

**（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～**

## 1. 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、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ことが定められました。

串本町としても、平成 17 年度から 10 年間「串本町育児を楽しむ職員行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活の両立ができるよう必要な職場環境の整備を行い、職員がゆとりをもって健全な子育てを行えるように推進してきました。

こうした中、次世代育成支援対策推進法が一部改正され、10 年間の延長が決定されましたので、計画の見直しを行いました。

今後も、性別を問わず、働きながら子育てを実現することができる環境を整えていくことが必要であり、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わるものと捉え、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 27 年 11 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

## II. 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 年間の時限法でしたが、有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、この計画は、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間の計画期間とします。

## III. 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効率的に推進するため、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。また、職員に対し、庁内グループウェアや啓発資料の配布等により、育児支援制度の情報を周知徹底します。

## IV. 具体的な内容

### 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、任期付職員や臨時職員の採用により、適切な代替要員の確保を図ります。

☆ 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31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

① 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。

② 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。

③ 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) 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。

① 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。

② 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、学校行事への参加等のための年次休暇等の取得推進に取り組みます。

③ 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 31 年度】

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

男性職員、女性職員共に、お互いの能力が発揮できるよう、固定的な役割分担意識の解消に努めます。

## (7) 人事評価への反映

仕事と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## 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

#### ① 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。

#### ② 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、運動会などのレクレ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。

## V. おわりに

この行動計画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。