

第二次森町特定事業主行動計画 (前期計画)

**「職場の子育て応援プログラム～
家庭も仕事も楽しめる職場を目指して」**

平成27年3月

森町・森町議会・森町教育委員会

《 総 論 》

はじめに（行動計画策定の趣旨）

近年の急速な少子化の進行により、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境を整える取り組みが必要とされる中、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が、平成17年度から平成26年度までの10年間で区切りとして成立しました。これを受けて森町でも「特定事業主行動計画」を前期計画、後期計画とに分けて策定し、様々な対策に取り組んできましたが、年次有給休暇の取得日数や時間外勤務の縮減、男性職員の育児参加などの面では、まだまだ目標には達していない状況にあります。

このような状況の中、次世代法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、新たな行動計画を策定する必要が生じました。これを受け、職員の仕事と子育ての両立支援をより一層進めていくため、平成27年度から平成31年度を計画期間とする「第二次森町特定事業主行動計画（前期）」を策定するものです。

この計画を推進していくために、現に子育てに携わっている職員のみならず、職員1人ひとりが本計画を自分自身に関わる問題として捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりを目指します。

計画の期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度	平成36年度
前期計画									
				見直し	後期計画				

計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施します。
- (2) 庁内グループウェアの活用や啓発資料の配布等により、行動計画の内容について周知徹底を図ります。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置します。

《 取 組 内 容 》

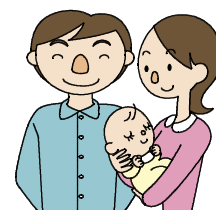
（１）子育てに関する制度の周知に向けて

この計画を推進するため、全職員は、先ず子育てに関する制度を知ることから始めましょう。

- ・母性保護や母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や出産費等の経済的支援など、子育て関連の各種制度を理解しやすいようにまとめ、庁内グループウェアの活用等により職員に情報提供を行います。
- ・各種制度の周知や研修を通じ、職場優先の職場環境（例えば、「子どものことより仕事優先」というような職場の雰囲気）や、固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒を見るのは母親の仕事」といった意識）の改革を進めます。
- ・すべての職員は、子育てに関する各種制度を理解し、子育て中の職員及び親となる職員が制度を利用しやすい職場の環境（雰囲気）づくりに努めましょう。
- ・子育て中の職員及び親となる職員は各種制度を積極的に利用しましょう。

出産・育児のための
経済的支援とは？

出産費・家族出産費・育児休業手当金
産前産後休業及び育児休業中掛金免除



（２）父親・母親になることがわかったら

- ・父親・母親となることがわかった職員は、できるだけ速やかに職場の上司や人事担当に申し出をしましょう。
- ・所属長は、当該職員の健康・安全に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行い、母性保護に努めましょう。
- ・父親・母親になることを申し出た職員に対し、必要に応じて育児休業、特別休暇などの諸制度や手続きについて説明を行います。また、これら各種制度の取得スケジュールなどを職員の上司を交えて相談し、代替要員等については適宜調整を行います。
- ・当該職員が希望した場合は、時間外勤務及び深夜勤務について、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除き考慮します。

【妊娠中の特別休暇】

妊婦通勤保護	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合…正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要な時間
保健指導・健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合…（森町職員の勤務時間、休暇等に関する規則の別表第3に定める回数）1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間
妊婦休息・補食	妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合…適宜休息し、又は補食するために必要な時間
妊娠障害	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合…必要な期間

【出産前後の特別休暇】

産前休暇	6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合…出産の日までの申し出た期間
産後休暇	女性職員が出産した場合…出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
授乳等	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合…1日2回それぞれ30分以内の時間

【父親の特別休暇】

配偶者出産休暇	妻の出産にかかる入退院の付き添い、出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等のための休暇…2日間を1日又は1時間単位で取得
育児参加休暇	妻の産前産後休暇の期間中に、生まれる赤ちゃんや小学校就学前の上の子の生活上の世話をするための休暇…5日間を1日又は1時間単位で取得

◆父親の特別休暇 7日中5日以上 80%の取得率を目指します◆
配偶者はあなたのサポートを必要としています。制度を利用し、積極的に子育てに参加しましょう。

（３）育児休業を取得しやすい環境づくりのために

- ・育児休業等の取得を希望する職員には、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、経済的支援のための制度などを周知徹底します。
- ・職員が育児休業等を取得する場合、業務に支障がでないよう業務分担の見直しや代替要員の確保などを行い対処します。
- ・当該職員も業務の引継ぎがうまくいくよう、事前に事務手順資料を作成するなど準備をし、併せて職場で十分打合せをしておきましょう。
- ・男性の育児休業等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づくりを心がけましょう。

	1 歳	3 歳	就学
授乳等の育児時間(有給)1日30分×2回	取得可能	取得可能	取得可能
育児休業(無給)*1歳まで手当金有(最初の6ヵ月約67%、以降約50%)	取得可能	取得可能	取得可能
部分休業*1日2時間まで30分単位で取得可能(勤務時間数に応じて給料支給)	取得可能	取得可能	取得可能
育児短時間勤務(勤務時間数に応じて給料支給)	取得可能	取得可能	取得可能
子の看護休暇(有給)	取得可能	取得可能	取得可能

育児短時間勤務
の取得形態

- ① 1日4時間55分（週24時間35分）
- ② 1日3時間55分（週19時間35分）
- ③ 週3日勤務（週23時間15分）
- ④ 週2日＋3時間55分（週19時間25分）



子の看護休暇

- ・子の疾病に伴う看護のほか、疾病予防のための予防接種健康診断の付き添いも取得可能
- ・1年間において5日、対象となる子が2人以上の場合は年10日まで 1日または1時間単位で取得可能

◆育児休業の取得率目標◆

男性	10%
女性	100%

◆育児短時間勤務の利用率目標◆

男性	10%
女性	50%

（４）育児休業からの円滑な復帰のためのサポートについて

- ・ 育児休業中の職員は、長期間職場から離れているため不安を感じがちです。所属長は、職員が職場復帰を不安に思わないよう、本人の希望に合わせてメール等で職場や業務の状況を知らせるなど、育児休業中の職員との意思疎通を心掛けましょう。
- ・ 育児休業中の職員も、職場に電話したり、メールを送ったり、町のホームページを見たりしながら、可能な範囲で職場との接点を保つようにしましょう。
- ・ スムーズな復職を実現するため、復職時期を踏まえた職場との打合せを数回実施します。
- ・ 育児休業から復帰した直後は、業務になれるのに時間がかかる上、子どもの急な発病などにも対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立が最も難しい時期でもあることを考慮し、職場全体でサポートする体制づくりを進めます。

（５）残業のない職場を目指して

時間外勤務を縮減することは、子育て中の職員が今以上に家族との時間を確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと業務能率の向上のためにも大変重要です。職場全体で、全職員が一丸となって取り組みましょう。

- ・ 毎週木曜日の「ノー残業デー」を庁内放送で呼びかけ、定時退庁を徹底します。
- ・ 3歳未満の子をもつ職員の時間外勤務の免除及び小学校就学前の子をもつ職員の時間外勤務の制限に関する制度を周知徹底します。
- ・ 定例、恒常的な業務はできる限りマニュアル化を図り、事務の簡素合理化を進めます。
- ・ 全職員が、日頃の業務において時間外勤務の縮減を常に意識し、また自らの健康管理を怠らないよう心掛けましょう。



◆職員1人あたりの超過勤務時間数削減目標◆

26年度実績より毎年1%を削減し、5年間で5%削減します。

（６）休暇の取りやすい職場を目指して

職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュのため、積極的に休暇を取得できるよう職場の雰囲気づくりに努めましょう。

- ・ 年次有給休暇の計画書・報告書を利用することにより、周りの職員とのスケジュールを調整（共有）し、休暇の計画的取得に努めましょう。
- ・ 所属長は、自ら率先して年次有給休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ・ 所属長は、業務量の平均化を図り、定例、恒常的な業務はできるだけマニュアルを作成して、誰もが対応できるよう努めましょう。
- ・ 所属長は、子どもの突発的な病気の際に、職員が気兼ねなく子の看護休暇や年次有給休暇を取得できる職場環境を整えましょう。
- ・ 職員は、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるよう、普段から周囲の職員との協力体制を築きましょう。
- ・ 週休日（土曜日及び日曜日）や国民の祝日、夏季休暇と合わせて、連続した年次休暇の取得を推進します。

◆全職員の年次有給休暇の年間平均取得目標◆

１０日以上取得します。

職員の子育て環境を支援するには職場の理解が不可欠です。そのため、職場の仲間として、対象者が気持ちよく休暇等を取得することができ、また職場復帰できるよう、職員の意識改革を促していきます。

また、平成１９年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができる環境づくりに努めます。

（７）その他の次世代子育て育成支援対策について

来庁者にやさしい子育てバリアフリー

- ・ 子ども連れでも利用しやすい庁舎環境（子どもと一緒に利用できるトイレ、ベビーベッドの設置など）の整備に努めます。
- ・ バリアフリーの観点から、身体障害者用の駐車スペースを利用できるよう努めます。
- ・ 子ども連れの方に限らず全ての来庁者が気兼ねなく依頼や相談ができるよう、職員は常に親切で丁寧な対応等ソフト面でのバリアフリーを推進します。

子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子育て中であるかどうかにかかわらず、職員は地域の子育て活動などに積極的に参加するよう心掛けましょう。
- ・子どもが体験、活動できる場の提供や、子ども会や子どもが参加する学習会・スポーツ等に、職員が専門分野を生かした指導を行うなど活動への参加を通じて、子どもの健やかな育成に資する活動を積極的に支援します。

安全で安心して子どもを育てられる環境づくりへの支援

- ・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、地域住民等の自主的な防犯活動、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。
- ・職員に安全運転の実施を呼びかけ、交通事故の防止を図ります。

子どもとふれあう機会の拡充

- ・所属長は、保護者としての職員が、PTA活動や学校行事に積極的に参加できるよう年次有給休暇等の活用を奨励し、子どもとふれあう機会を拡充できるよう努めます。

