

天塩町特定事業主行動計画（後期）

天 塩 町

天塩町議会議長

天塩町教育委員会

天塩町選挙管理委員会

天塩町代表監査委員

天塩町農業委員会

I 総論

1 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「推進法」という。）が公布され、地方公共団体には地域行動計画の策定及び特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

急速な少子化の進行は、社会経済の様々な分野において深刻かつ重大な影響を及ぼすものであり、これまでの「子育てと仕事の両立支援」という視点に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」、「子どもの社会性の育成及び自立の促進」という4本の柱に沿って、国・地方公共団体・企業等が一体となった、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を社会全体として、総合的な取組を推進することとしています。

町が策定した次世代育成支援行動計画の基本理念である子育て支援社会づくりに向けて、職員一人ひとりが公務と家庭との両立を図ることができるような環境を整え、かつ、各職場において職員が生き生きと働き続けることができる職場環境がつくられるように、天塩町特定事業主行動計画（以下「行動計画という。」）を策定します。

2 計画期間

後期行動計画は、平成23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、仕事と子育ての両立等についての相談窓口を総務課において実施します。
- (2) 本計画を推進するにあたり、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、必要に応じて行動計画を見直します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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ります。
- イ 職員が妊娠を申し出たときは、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないように母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

ウ 職員が産前産後休暇を取得するときは、その職員が安心して休暇を取得することができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時に特別休暇の取得促進について制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくりの推進

ア 子どもを持つこととなった職員に対し育児休業等制度の説明をするとともに、育児休業等の取得を促します。

イ 職員が育児休業に入るときは、その職員が安心して育児休業に入ることができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。

ウ 育児休業中は職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の職場復帰への援助に努めます。

以上のような取組を通じて、育児休業及び特別休暇並びに年次有給休暇（出産又は育児のための休暇）の取得率を、男性10%、女性80%以上とします。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度についての周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施にあたり、会議・打合せについては、極力時間内に行うように努め、週休日や時間外の設定を控えるよう努めます。

ウ 職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して時間外勤務等の縮減を指導するとともに、各機関の実情に応じて定時退庁を促します。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務等の時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を下回るよう努めます。

(5) 休暇の取得の推進

ア 休暇の取得の推進のため、業務の計画的な遂行、休暇取得の計画表の作成、職場内における応援体制の確立などにより、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

イ 子どもが病気の際には、特別休暇（年間5日間）及び年次休暇を活用して100パーセント休暇を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの休暇の平均取得日数を31パーセント（平成22年度実績）から60パーセント以上とすることを目標とします。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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します。

(2) 子どもの体験活動等の地域活動の貢献するための支援

子どもが参加する地域の活動に利用可能な施設等の情報提供を行い、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実促進

子どもたちが職場見学・体験等希望した場合は、積極的に受け入れられるよう職場環境の整備を促進します。

III おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して生み育てることができる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭、地域及び職場の協力が欠かせません。

職員一人ひとりがこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向け、この行動計画を推進します。