

第3期版

次世代育成支援対策推進法に基づく
千代田町特定事業主行動計画

～子育てのためのワーク・ライフ・バランスの推進～

平成28年3月

目 次

はじめに	- 1 -
I 総論	- 2 -
1 目的	- 2 -
2 計画期間	- 2 -
3 計画の推進体制	- 2 -
4 計画の構成	- 2 -
II 具体的な内容	- 3 -
1 父親・母親になる職員のために（妊娠～出産まで）	- 3 -
(1) 各種制度の周知	
(2) 妊娠中の職員の負荷軽減	
(3) 父親の育児参加促進	
2 父親・母親になった職員のために（出産～職務復帰するまで）	- 4 -
(1) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	
(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援	
3 子育てと仕事の両立のために（職務復帰以降）	- 4 -
(1) 家族のための休暇の取得促進	
(2) 時間外勤務の縮減	
4 その他の次世代育成支援対策に関する事項（社会貢献の取組）	- 5 -
(1) 子育てバリアフリー	
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、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。

同法では、事業主としての国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、職員の子育て支援に関する行動計画を策定するよう求めており、千代田町においては、事業主として職員が家庭生活と仕事を両立できる環境づくりを一層強力に推進するため、平成17年4月に「千代田町特定事業主行動計画」を、平成22年3月に「後期版千代田町特定事業主行動計画」を策定しました。

この度、法改正により法の有効期限が10年間延長されたことを受け、今までの取り組みや現在の状況を踏まえるとともに、女性活躍推進法による特定事業主行動計画を考慮し、新たに「第3期版千代田町特定事業主行動計画」の策定を行ったものです。

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つためにも、また、職員が職場で持てる能力をフルに発揮するためにも、家庭生活の充実は重要です。そして、子育て世代の職員にとっては、計画に定める項目の実施に加えて、それぞれの職場の理解と協力が何よりも大切になります。全ての職員がこの計画を自分自身に関わるものと考え、お互いに助け合い支え合っていきましょう。

千代田町としては、職員の仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、引き続きこの計画に定める項目に着実に取り組んでいきます。

平成28年3月

千 代 田 町 長
千 代 田 町 議 会 議 長
千代田町選挙管理委員会委員長
千代田町代表監査委員
千代田町公平委員会委員長
千代田町農業委員会会長
千代田町教育委員会教育長

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、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、本行動計画を策定するものとします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成26年度までの時限法でありましたが、法改正により法の有効期限が10年間延長されたことを受け、本計画は第3期の計画として平成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。

なお、本計画は、平成17年4月及び平成22年3月に策定した計画について、計画策定後に行った取り組みや現在の状況などを踏まえて見直しを行ったものです。

3 計画の推進体制

この計画を推進するため、各任命権者はこの計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援に関する情報、啓発活動を実施し、職員の採用や配置など計画の推進に必要な職場体制づくりに努めます。また、各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

本計画の実施に当たっては、年度ごとに実施状況を把握し、かつ、職員のニーズを踏まえて、今後の支援施策の実施や計画の見直し等を図るものとします。

4 計画の構成

計画の策定に当たっては、各項目の対象職員や狙い、各所属においてとるべき対応がわかりやすいものとなるよう、職員の子育ての時期に応じたものとしました。以下では、職員の子育て支援のための取組みを子育ての時期により、

- ・子どもの出生前の時期（Ⅱ－1）
- ・子どもの出生後の時期（Ⅱ－2）
- ・職務復帰以降（Ⅱ－3）

に区分して構成し、最後に社会貢献のための取組みを記載しています。

Ⅱ 具体的な内容

1 父親・母親になる職員のために（妊娠～出産まで）

～職員の方へ～

父親・母親になることがわかったときは、できるだけ早めに所属長に申し出るようにしましょう。これは、母性保護、各種休暇や休業制度を活用するために、また、業務分担等への配慮を行うために必要なことです。

～管理職の方へ～

所属の職員が妊娠した場合、業務上の配慮が欠かせません。職員の体調に配慮した業務分担の見直しを図るほか、母性保護のための休暇等の制度に関しては、職員へ適切なアドバイスができるよう、制度の理解に努めましょう。

(1) 各種制度の周知

ア 経済的支援措置

出産時に必要な費用の経済的支援措置等については、庁内イントラネットを活用するなど既存の制度の周知とともに職員が制度を利用しやすいような職場環境づくりを行います。

イ 育児休業等の説明

育児休業、育児短時間勤務、育児のための部分休業等の制度について、妊娠を申し出た職員に対し、総務課において十分な情報提供を行い、わかりやすく説明を行うこととします。

(2) 妊娠中の職員の負荷軽減

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た職員に対しては、業務分担の見直しを行うこととするほか、時間外勤務命令を極力行わないこととします。

(3) 父親の育児参加促進

男性職員が、妻の出産時に積極的にサポートをすることができるように、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を図ります。

また、男性も育児休業等の制度を活用できることについての周知を行い、父親の育児参加を促進します。

2 父親・母親になった職員のために（出産～職務復帰するまで）

～職員の方へ～

出産後、産後休暇及び育児休業中の期間は、父親・母親として、子どもと最も多くの時間を過ごすことができる時期です。有意義な時間となるよう、また、育児休業を取得する職員は、円滑に休業に入れるよう、早めに休業取得予定期間を職場に伝えてください。

～管理職の方へ～

職務復帰後の職場や仕事に対する不安を緩和できるよう、職場における理解と休業中の職員への配慮に努めましょう。

(1) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

職員から育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等の取得を希望する職員がスムーズに育児休業等を取得できるように努めることとします。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業中の職員がいる部署は、職員の育児状況に配慮しつつ連絡を密にし、職員の方からも気軽に連絡を取れるような体制をつくります。また、職務復帰時における所属の更なるフォローアップ体制の充実を図ります。

3 子育てと仕事の両立のために（職務復帰以降）

～職員の方へ～

育児休業からの職務復帰後は、いよいよ育児をしながら仕事を行うこととなります。子育て期間は、様々な事情で突発的な休暇取得が必要になることがあります。子育て世代の職員は、同僚職員の理解が得られるよう努め、同僚職員は、誰しものがサポートを必要とする時期であることを理解し、住民サービスの低下を招かないような業務体制の維持のために協力しましょう。

～管理職の方へ～

子育て世代の職員が家庭生活と仕事の両方を充実させることができるよう、所属における理解とフォロー体制の構築に努めましょう。

また、子育て世代のみならず全ての職員が家庭生活においてゆとりある時間を持てるよう、常日頃から業務マネジメントを推進し、計画的な休暇の取得促進と時間外勤務の縮減に努めましょう。

(1) 家族のための休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得の推進

国民の祝日、夏季休暇及び週休日とあわせるなど、計画的な年次有給休暇の取得

促進を図ることとします。

また、子供の授業参観日、家庭訪問などの学校行事及び家族の記念日等、育児や家庭生活のために取得する年次有給休暇について、所属内で取得しやすい雰囲気の醸成を図ることとします。

イ 特別休暇の取得の推進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得の促進を図ります。

(2) 時間外勤務の縮減

仕事と生活の調和を保ち、職員が家庭生活、地域生活など様々な活動に取り組むため、時間外勤務の縮減を図ります。

ア 業務改善の実施

子育て世代の職員のみならず全職員が充実した家庭生活を過ごせるよう、時間短縮のための全庁的な業務改善を実施します。

イ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

所属長は、時間外勤務の実態を把握し、時間外勤務縮減に向けてリーダーシップを発揮するとともに、子育て世代の職員の退庁時間等に配慮するものとします。

(3) 時差出勤制度の活用

平成27年度より実施された夏季期間の時差出勤制度（ゆう活）を活用し、職員が家族団らんの時間を持てるよう積極的な活用を推進します。

(4) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）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。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項（社会貢献の取組）

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人たちが安心して来庁できるよう、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します。また、子育てを支援する取り組みの一環として、対応する町有施設や民間施設を、「赤ちゃんの駅」として引き続き登録していきます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員は、地域における子育て活動に積極的に参加するよう心がけます。