

府中町特定事業主行動計画

「仕事と子育てを両立できる職場づくり」

～府中町職員全員参加のプログラム～

平成17年4月

府 中 町

次世代育成支援対策推進法と行動計画の関係

地方公共団体行動計画の策定

- 市町村行動計画
- 都道府県行動計画

事業主行動計画の策定

- 一般事業主行動計画（企業等）
 - 大企業（300人超）義務付け
 - 中小企業（300人以下）努力義務
- 特定事業主行動計画（国・地方公共団体）
策定・公表

府中町次世代育成支援行動計画書

基本理念

地域がつながって

子どもがのびのびと育ち 子育てにやさしいまちづくり

基本施策 5（行動計画関係）

- ・ 子育てと仕事が両立できる男女共同参画社会の実現
- ・ 子育てと仕事が両立できる職場環境の充実
- ・ 子育てと仕事が両立支援

府中町特定事業主行動計画

考え方

仕事と子育てを両立できる職場環境の整備

次世代育成支援対策法の指針に即した少子化対策

府中町次世代育成支援行動計画の基本施策との整合性

職員全員参加によるプログラムの推進

「仕事と子育てを両立できる職場づくり」

～府中町職員全員参加のプログラム～

1 策定の目的

近年、日本の少子化が急速に進行し、一人の女性が一生の間に生む子どもの数の指標である合計特殊出生率が最低の水準を更新し続けています。こうした中、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、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。

地方公共団体は、行政機関の立場から取り組むと同時に事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援についても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、地方公共団体の機関についても、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員のための特定事業主行動計画を策定、実施することが求められています。

これを受け、本町でも職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を実現するための方策をまとめ、計画的かつ着実に推進するため、特定事業主行動計画として「仕事と子育てを両立できる職場づくり～府中町職員全員参加のプログラム～」を策定しました。

2 計画期間

計画期間は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間です。

（次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限法です。5年を1期として前期・後期の計画を策定するものとします。）

3 計画の実施

（１）策定主体

府中町長、府中町議会議長、府中町教育委員会、府中町代表監査委員、府中町選挙管理委員会、府中町農業委員会及び府中町消防長を策定主体とします。

（２）職員の責務

仕事と子育てを両立できる職場環境を実現するためには、子どもの有無、職員の役職や種別及び性別などに関わらず、職員一人ひとりがその職責や立場に応じて努力することが必要です。特に男性職員は、子育ては女性の役割と決めつけず、積極的に子育てに参加するよう心がけましょう。

計画内容においては、所属長や人事担当課（総務部職員課、各機関人事担当課など。以下同

じ。)の責務が多く記載されていますが、この両者だけで各項目の目標を達成することはできません。個々の職員が職場の問題としてとらえ、項目の趣旨を理解のうえ協力していくことが不可欠となります。そのために、所属長のリーダーシップのもと各職場で話し合いの場をもつなど、子育てしやすい職場づくりについて、職員全員が共通認識をもち、職場の応援体制を築いていきましょう。

(3) 子育て支援を受けるための届出

子育ての支援を受けるため、職員又は職員の妻が出産することとなった場合には、速やかに別紙「出産予定届出書」に母子手帳の写し等を添付し、所属長を経て人事担当課へ提出するとともに、仕事を前倒して整理するなど、職場の支援を受けやすいよう自ら積極的に行動しましょう。

(4) 特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置

本計画を効果的に推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置しその事務局を総務部職員課に置きます。委員会は、本計画の実施状況を把握し職員のニーズをふまえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図っていくこととします。このため、事務局において、現状把握のための調査を実施するとともに、随時、所属長や職員からの相談等を受け付けるものとします。

4 勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、妊娠中の職員からの求めに応じて、母性保護の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について説明するなどの支援を行いましょう。

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し業務分担を見直すとともに、超過勤務を原則として命じないこととしましょう。

所属長は、男性職員が病院への付き添いなど妊娠中の配偶者を支援するために年次有給休暇を取得できるよう、配慮しましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得を促進

所属長は、男性職員が子どもの出生時に出産支援の休暇を連続で取得できるように配慮しましょう。（府中町職員の勤務時間、休暇に関する規則第14条第1項の表12）

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備（府中町職員の育児休業等に関する条例）

育児休業制度の周知

人事担当課は、育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図ります。特に、男性職員に対しては、妻（専業主婦を含む）が産後休暇中に育児休業を取得できる制度等を周知することにより、休業の取得促進を行います。

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

所属長は、職員から育児休業の取得の申出があった場合、当該所属における業務分担の見直しを実施する等、職場環境の整備を図りましょう。

人事担当課は、育児休業等の取得状況を町長へ報告するとともに制度の趣旨を各職場へ徹底させ、職員の意識改革を行います。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員の求めに応じて各種通知等を送付したり、定期的に面談したりするなど、本人が職場から疎遠にならないよう努めましょう。一方、本人も自ら積極的に職場と連絡をとるように努めましょう。

育児休業中に伴う嘱託職員及び臨時職員等の活用

所属長による課内配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合、人事担当課へ相談してください。必要に応じて、代替職員の配置について配慮します。

（４）超過勤務の縮減

超過勤務の縮減と休暇取得促進は、子育て支援のためだけではなく、すべての職員にとって個人の生活を充実させるために大切なことです。十分な休養をとり豊かな家庭生活や趣味の時間を過ごすことで、仕事の集中力や質は高まるのではないのでしょうか。生活における仕事の比重が大きくなる中、職員一人ひとりが工夫を重ね、過度に仕事中心の職場風土をつくらないよう心がける必要があります。

小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知

人事担当課は、小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、所属長へ周知します。所属長は、当該職員から請求があったときは、原則として深夜勤務及び月 24 時間、年間 150 時間を超える超過勤務を命令することはできません。

（府中町職員の勤務時間、休暇に関する条例第 8 条の 2）

超過勤務縮減のための意識啓発等

人事担当課は、所属毎の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。また、所属長は、年間の超過勤務時間についての目標値を定めて、超過勤務縮減に努めましょう。

健康面からの取組

人事担当課は、超過勤務の多い職員に対して健康相談の実施や所属長へのヒアリングを通して、長時間勤務に起因する健康障害の防止に努めます。

県費負担教職員を対象とした超過勤務縮減対策について

所属長は、業務の簡素化を不断の取組として推進するとともに、特定の者に業務が集中することのないよう職員の業務量の均衡を図り、年度中途においても業務量のバランスが崩れることのないよう配慮を講じ、職員が育児に関する制度を利用しやすい環境づくりを目指しましょう。

(5) 休暇取得の促進

年次有給休暇取得促進（府中町職員の勤務時間、休暇に関する条例第12条）

ア 所属長は、年間業務を勘案しながら休暇計画表を作成するなどして、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図りましょう。また、定期的に取得状況を確認し、取得が少ない職員については個別に事情を聴くなどして休暇を取得しやすい職場環境の実現を図りましょう。

イ 所属長は、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互に応援ができる体制を整備しましょう。

ウ 所属長は、職員が子どもの予防接種や保育園、幼稚園、学校行事のために年次有給休暇を取得できるよう配慮しましょう。

エ 会議又は行事の主催者は、ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等の開催を自粛し、職員が連続休暇を取得できるよう配慮しましょう。

子の看護のための休暇の取得促進

所属長は、子の看護のための休暇取得を希望する職員に対して、申請した休暇を100パーセント取得させましょう。（府中町職員の勤務時間、休暇に関する規則第14条第1項の表13）

(6) 任用上の配慮等

所属長及び人事担当課は、近く出産を予定している職員や子育て中の職員の配置、異動にあたり、不規則勤務職場や少人数職場等を避けるなど可能な範囲で十分に配慮した配属を行います。また、子育て等を行う職員が、特に任用上の配慮を必要とする場合には、所属長を通じて人事担当課に申し出ることができます。

所属長及び人事担当課は、男性は仕事、女性は家事・育児といった固定的な性別役割分担意識に基づく職場風土を無くしていくため、これまで男性中心であった職場へも積極的に女性を配属するなど、女性の職域拡大に一層努めていきます。

5 その他次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者や利用者に対する配慮

各施設を管理する所属長は、利用者等の実情を考慮し、子どもを連れた来庁者も安心して利用できるように、施設の設備等を見直しましょう。

施設の新築や改築をする場合は、子どもを連れた来庁者も安心して利用できるような施設となるように検討しましょう。

所属長は、執務室内やその周辺の整備に努めるとともに、親切な窓口対応等の取組を推進しましょう。

(2) 子どもや子育てに関する地域活動等への職員参加

次世代育成支援を推進していくためには、子どものいる人もいない人も、子どもや子育てに関心を持ったり、実際に活動することが大切です。職員は地域のスポーツ、文化活動等に積極的な参加を心がけましょう。

子どもを交通事故や不慮の事故から守るため、安全運転の意識を高めるとともに、地域の自主的な防犯活動や青少年の非行防止活動に積極的に参加しましょう。

目 標 ～職員全員参加のプログラム～

- 1 男性職員が妻の出産に伴い、入院等の付添いを行う特別休暇取得率の目標値
平成 21 年度までに 100%とする。
- 2 男性職員が育児参加をする（妻の妊娠・出産関係）ための特別休暇取得率の目標値
平成 21 年度までに 70%以上とする。
- 3 女性職員のうち育児休業又は部分休業の取得率
今後も 100%を維持する。
- 4 年次有給休暇の取得率の目標値（繰越分は含まない）
→平成 16 年は 74.1%（14.8 日）でした。
平成 21 年度までに 80%以上（16 日以上）とする。
- 5 超過勤務の縮減の目標値
→平成 17 年通知分 各所属超過勤務合計時間数 26,800 時間
平成 17 年度各所属長宛に通知した目標合計時間数を平成 21 年度までに 20%を削減をする。
(以上 県費負担教職員は除く)

● 特定事業主行動計画策定・推進委員会構成

教育委員会総務課 1 名、教育委員会学校教育課 1 名、消防本部 1 名、
民生部福祉課 1 名、民生部人権推進課 1 名、職員代表 2 名

▲ 事務局

総務部職員課

関係制度の概要

結婚したとき

名 称	給付金等を行う機関	備 考
特別休暇	府中町	町長が定める期間内における連続する 7日の範囲内の期間
結婚手当金	広島県市町村職員共済組合	30,000円

出産したとき

名 称	給付金等を行う機関	備 考
特別休暇 (出産予定の女子職員)	府中町	産前6週間(多胎妊娠の場合 14 週間) 産後8週間 妊娠中、母子保健法に規定する保健指導等を受ける場合、妊娠満23 週までは4 週間に1 回、満24 週から35 週までは2 週間に1 回、満36 週から出産までは1 週間に1 回(医師等の指示があった場合は、いずれについてもその指示された回数)とし、その都度必要と認められる時間 妊娠中、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、勤務時間の始め又は終わりにおいて1 日につき1 時間を越えない範囲内で必要と認められる時間
特別休暇 (妻が出産予定の職員)	府中町	妻の出産に伴う入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき、2日の範囲内の期間 妻の出産予定日の6週間(多胎出産の場合 14 週間)前の日から出産日後8 週間を経過するまでの期間、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため勤務しないことが相当であると認められるとき、5日の範囲内の期間

出産費、出産費付加金 (組合員の出産)	広島県市町村職員共済組合	< 出産費 > 給料の 1 月分に 1.25 を乗じて得た額に相当する金 (最低保障額 300,000 円) < 出産付加金 > 30,000 円
家族出産費、家族出産費付加金 (組合員の被扶養者の出産)	広島県市町村職員共済組合	< 出産費 > 給料の 1 月分に 1.25 を乗じて得た額の 100 分の 70 に相当する金 (最低保障額 300,000 円) < 出産付加金 > 30,000 円
育児専門書の配布	広島県市町村職員共済互助会	会員又はその被扶養者の出産に限る

育児のとき

名 称	給付金等を行う機関	備 考
特別休暇	府中町	出産後 1 年以内の女子職員が、母子保健法に規定する保健指導等を受ける場合、その間に 1 回(医師等の指示があった場合は、いずれについてもその指示された回数)とし、その都度必要と認められる時間 生後 1 年に達しない子を育てる職員が、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 分以内の期間 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の年において 5 日の範囲内の期間 職員の子が小・中学校へ入学又は卒業する日において、出席する必要を認められる場合、1 日若しくは半日
育児休業	府中町	3 歳に満たない子を養育する場合、任命権者の承認を受けて、育児休業をすることができる。 * 育児休業中は、無給

部分休業	府中町	3歳に満たない子を養育する場合、任命権者の承認を受けて、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を越えない範囲で、30分を単位として部分休業をすることができる。 * 給与の減額あり * 1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を越える場合、勤勉手当の減額あり
児童手当	府中町	小学校3年生以下を対象とし、 第1、第2子 月額 5,000 円 第3子以降 月額 10,000 円 * 所得制限あり
育児休業手当金	広島県市町村職員共済組合	育児休業により勤務に服さなかった期間で、子が1歳になるまでの期間 1日につき、給料日額×40/100×1.25 * うち、10/100は、育児休業終了から6月後に支給
共済掛金の免除	広島県市町村職員共済組合	育児休業期間中、子が3歳になるまで掛金を免除
		部分休業中、掛金の一部を免除

公立学校共済組合についてもほぼ同様の制度があります。