

奥多摩町特定事業主行動計画

第1章 総論

1 背景と目的

近年、少子化が急速に進展し、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率の低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障制度に対する負担が増大し、日本の社会経済の様々な分野に極めて深刻な影響を与えることが懸念されていることから、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）が制定され、各地方公共団体には「地域行動計画」の策定が、一定の企業には「一般事業主行動計画」の策定が、事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、次代の社会を担う子供が健やかに成長するための環境整備に幅広く取り組んでいくこととされた。

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定による「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、町が特定事業主の立場として、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、この行動計画を策定するものである。

2 計画期間

平成17年11月1日から平成27年3月31日まで

この期間のうち、平成17年11月1日から平成22年3月31日までを第1期とし、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期とする。

第1期は、この計画で予定する各種制度の見直し、拡充等の諸制度の整備を重点的に行うとともに、職員への周知徹底、制度の定着に必要な取り組みを行うこととする。

第2期は、第1期の計画の進捗状況を確認、検証し、更なる次世代育成支援対策が講じられるよう制度内容等を見直しながら、効果的な取り組みを行うこととする。

3 計画の推進体制

この計画を実効性のあるものとするため、次の推進体制を整備する。

(1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、奥多摩町安全衛生委員会がこの計画の進捗状況を年度ごとに把握、点検し、計画の進行及び見直しを行っていく。

(2) 職員に対する研修、情報の提供等

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、講習、情報の提供等を実施する。

(3) 職員からの相談の対応

仕事と子育ての両立等についての相談、情報の提供を行う窓口を設置し、適切に実施する環境を整える。

(4) 管理職による職場環境の整備

この計画を推進するうえで、管理職は次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については管理職の責務であることを再認識するとともに、自ら率先してこの計画の推進に努めるものとする。

第2章 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、平成17年度から次の事項について具体的な取り組みを推進することとする。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、任命権者は次世代育成支援の観点からも十分に検討を行い、この計画の目標に資する事項については、積極的に導入を図っていくものとする。

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

母性保護及び母性健康管理を適切、かつ、有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度の活用を図るためには、職場の理解と協力が必要不可欠であることから、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図らなければならない。

このことから、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できるよう、次に掲げる職場環境の整備に取り組むものとする。

(1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する職務上の配慮

管理職は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

任命権者は、父親となる職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産前後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産支援休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」を周知し、管理職は、対象職員に対して当該休暇取得の促進に努める。

(3) 子の看護休暇の取得促進

任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、管理職は、対象職員に対し休暇の取得促進に努める。

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度から子どもの3歳の誕生日の前日まで、男女に限らず取得できることとなっている。取得実績では、男性職員が実績がないのが現状だが、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する職員に対し、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者は、育児休業及び部分休業に関して積極的に情報提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図る。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

管理職は、所属職員（特に男性職員）から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

(3) 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者は、上記の取り組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、当該職員に対し、人事担当課において育児休業等の制度・手続きについて説明を行うなど、積極的に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者、管理職及び人事担当は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の必要な資料の送付等を行い、当該職員の円滑な職場復帰に努める。

(5) 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

所属職員の妊娠又は配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった場合、その育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、必要に応じて臨時的任用制度等の活用を図り、適切な要員の確保を図る。

3 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。

時間外勤務を縮減するためには、時間外勤務は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上や、事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る必要がある。

(1) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者は、時間外勤務縮減の取り組みの重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、事務改善に向けた助言を行う。

管理職は、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

(2) ノー残業デーの設置

任命権者は、職員の健康管理のため毎週1日、定時退庁ができるよう、「ノー残業デー」の日の設置を検討する。

管理職は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

(3) 事務の簡素合理化

管理職は、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

(4) 職員の健康管理の強化

任命権者は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、過去の健康診断結果等の情報を産業医に提供したうえで保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制を充実させる。

4 年次有給休暇等の取得の促進について

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に、大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであるが、平成16年中の本町職員の年次有給休暇の取得日数は、平均10.4日であり、年次総付与日数である20日の約50%にとどまっている。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員の意識向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となる。

(1) 年次有給休暇の計画的取得の促進

管理職は、所属職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、適切な業務体制を整備するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

(2) 連続休暇の取得促進

任命権者は、土日と月曜日又は金曜日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進や、国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得を促進するなど、連続休暇の取得促進を図る。

(3) 家庭の事情による休暇の取得促進

任命権者は、子どもの授業参観日や家族の誕生日など、その家庭の記念日等における特別休暇制度の導入を検討する。

管理職は、この件について所属職員が年次有給休暇を取得しやすい職場の環境整備に努める。

5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消する必要がある。

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識是正の意識啓発

任命権者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず男女が互いに協力して子育てを行う必要性を周知するため、この件に関する資料を配布するなど積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行う。

(2) セクシャルハラスメントの防止

任命権者は、セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に管理職に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すよう指導する。

6 その他の次世代育成支援に関する事項

次世代育成支援を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組みで終わらせるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものである。

本町においても、特定事業主としての立場で、下記の取組みを積極的に推進することで、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

任命権者は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小・中学校の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事、活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。

地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの育成のための活動、交通安全活動、防犯、少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。

(2) 社会に貢献できる職員の育成

それぞれの職員が、事故や災害等に遭遇した場合の救命手当や救助活動などの方法を習得しておくことは、地域において事故や災害から子どもを守ることに効果的である。そのため、救命手当や災害支援ボランティアに関する講習会等を積極的に受講するように努め、将来的にすべての職員が、こうした知識や技能を身につけることを目指していく。

管理職は、職員が救命手当や災害時支援ボランティアに関する講習会等を受講することを促進するとともに、その際の年次有給休暇の取得を促進するなど、職場の雰囲気づくりに努める。