

上三川町特定事業主行動計画

上三川町

すくすく応援プラン



令和2年3月



目 次

はじめに	2
I 計画の策定にあたって	3
(1) 計画の期間	3
(2) 計画の推進にあたって	3
(3) 前期計画の達成状況	4
II 後期計画の内容について	6
1 職員の勤務環境の整備に関するもの	6
(1) 職員及び職員の配偶者の妊娠・出産・育児への支援	6
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	7
(3) 年次休暇等を取得しやすい職場環境の整備	8
(4) 職場優先や固定的な性別役割分担意識是正への取組	9
(5) 子どもが職場の人と交流できるような機会の提供	10
2 地域における子育て支援に関するもの	10
(1) 乳幼児を連れた人が安心して庁舎等を利用できるような施設の改善	10
(2) 地域での子育て支援活動への職員参加の支援	10



【はじめに】

急速な少子化の進行は、労働力供給の減少等による経済成長率の低下の恐れや、社会保障に係る現役世代の負担が増大するなどの経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、今後の様々な分野において深刻及び重大な問題となっています。

この状況を変えるための取組として、国では平成15年7月に10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。さらに、同年には少子化対策基本法が制定され、少子化に対処するための施策の大綱として、平成16年6月には「少子化社会対策大綱」が、またその後、平成22年1月には「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、経済面の支援と保育サービス等の基盤整備とのバランスのとれた総合的な子育ての支援が推進されました。

しかし、依然として少子化の危機は続いており、次世代育成支援対策の取組が必要であることから、「次世代育成支援対策推進法」が10年延長され、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため所要の改正が行われたところです。

これらの状況を踏まえ、本町の町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、水道事業及び下水道事業に在籍する職員を対象に、令和元年度末を期限とする上三川町すくすく応援プランについて所要の改正を行い、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表します。

令和2年3月1日

上三川町長

星野 光利

上三川町議会議長

石崎 幸寛

上三川町農業委員会

上三川町選挙管理委員会

上三川町上下水道管理者

計画の期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年度からの10年間の時限立法ですが、本町では計画期間を前後期に区分し、本計画は後期とし、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間としました。

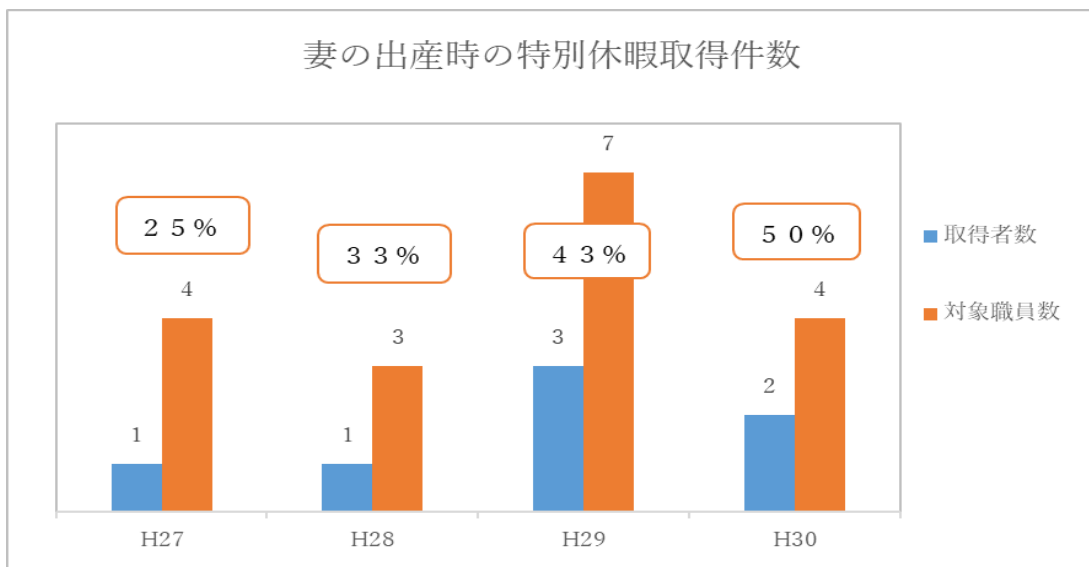
計画の推進にあたって

- (1) 父母その他の保護者が、子育てについての第一義的責任を有するという基本認識を職員が共有し、この計画を推進します。
- (2) 男性が子育てを積極的に行い、女性が仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消につながるよう、本計画を推進します。
- (3) 仕事と家庭の両立を支援するため、恒常的な残業を前提とした働き方を見直し、男女を通じた長時間労働の是正につながるよう、本計画を推進します。
- (4) 特定事業主行動計画策定事務局で、計画の実施状況や職員の意向を把握し、必要があれば計画の見直しを行います。

前期計画の達成状況

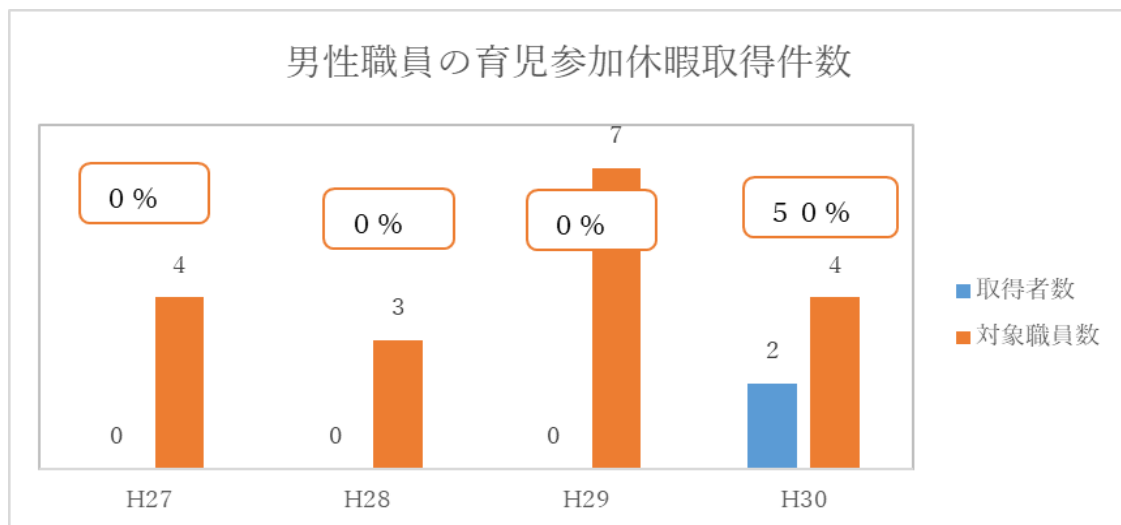
平成27年から平成30年までの前期計画の基本目標の達成状況は以下のとおりとなっています。

- ① 「妻の出産時の特別休暇プラス1」の推進
→ 該当職員の取得率を100%にする



平成27年から平成30年までの取得率で見ると、25%、33%、43%、50%と年々増加していますが、取得率100%には至っていません。

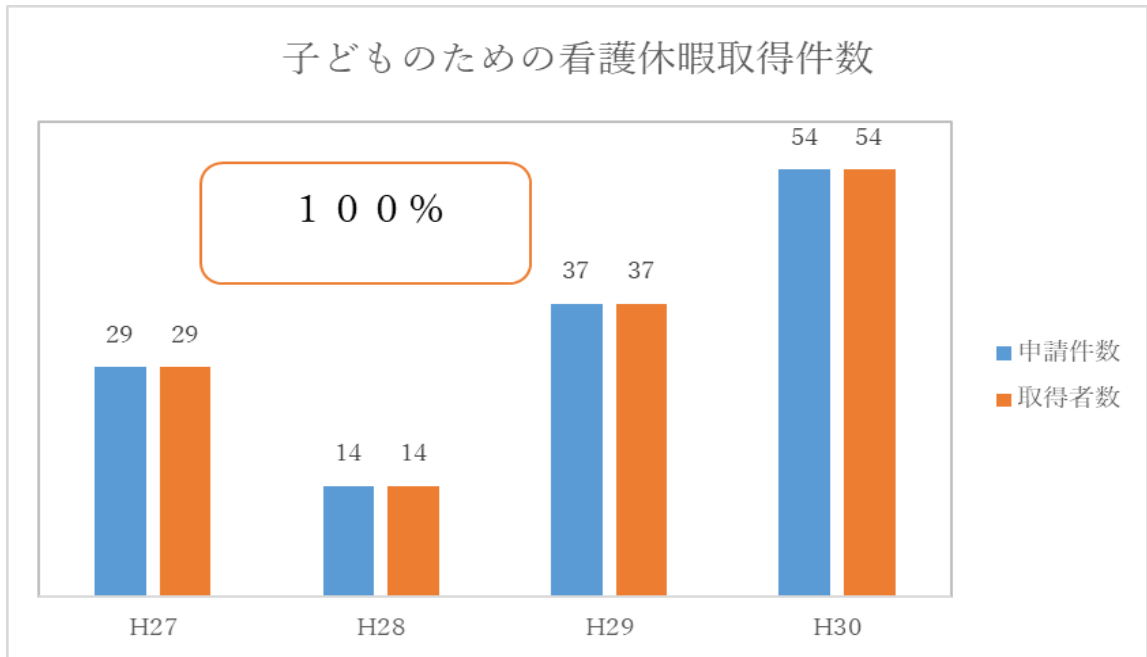
- ② 「男性職員の育児参加休暇」の取得促進
→ 該当職員の取得率を100%にする



育児参加取得率をみると、平成30年に2名の申請がありましたが、依然として低い状況が続いています。

③ 「子どもの看護のための休暇」の取得促進

→ 申し出が有った場合の取得率を100%にする



平成27年から平成30年までで申請があった場合の取得率は100%となっています。今後も取得率100%を継続していくことを目指します。

後期計画の内容について

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 職員及び職員の配偶者の妊娠・出産・育児への支援

① 「子育てガイドブック」の編纂

職員が妊娠した場合の必要な手続や、子どもが出生した際の休暇制度などと合わせ、保育所、幼稚園の手続や、予防接種のことなども記載したガイドブックを編纂し、職員全員に町内LANにより配布します。

② 子育ての相談に応じることができる専門職の設置

妊娠や育児について専門的知識のある、子ども家庭課在籍の保健師・助産師が、職員の子育て等の悩みについて相談できる環境を整えます。

③ 妊娠を申し出た職員に休暇制度等の個別説明を実施

妊娠を申し出た職員に、休暇及び共済制度の詳細や申請の方法などについて、総務課担当職員が早期の段階で説明を行います。併せて、職員の勤務に関しての相談がいつでもできるような環境を整えます。

④ 男性職員における育児休業取得についての説明

男性の子育て目的の休暇等の取得促進のため、妻が妊娠した旨の報告を受けた時に、総務課担当職員により男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための休暇について取得できることについて周知します。

⑤ 子育てに携わる職員に対する超過勤務の縮減

職員が子育てに携わることができる時間の確保のため、労働時間短縮対策を進め、超過勤務の削減となるよう上司や部下と仕事を分担すること等により、職場環境の整備を行います。

⑥ 育児休業中・復帰後職員へのケア

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する上司からの情報提供や、職場復帰後の職員に対し研修に参加させる等必要な支援を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

① 「妻の出産時の特別休暇プラス1」の推進

子どもの出生時に、父親である職員が、子の出生のとき、妻が出産のため入院するとき及び退院のときの、少なくともこの3日間について、休暇を取得できるよう職場全体で支援をします。

休暇は、「妻の出産時の特別休暇」の2日に、年次有給休暇1日を充てて確保します。

目標：該当する職員の取得率を100%にします。

② 「男性職員の育児参加休暇」の取得推進

出産後から8週間は産褥期と呼ばれ、母親は十分な休養を取る必要があります。特にこのような時期の子育ては、母親1人では大変な負担になるため、父親も積極的に育児に関われるよう制度の周知を図ります。

目標：該当する職員の取得率を100%にします。

(3) 年次休暇等を取得しやすい職場環境の整備

① 男性職員の育児休業の取得促進

育児休業は、男性職員でも取得することができますが、社会全体で男性職員の取得率は低く、積極的な取組が必要です。職場において、育児休業を取得しやすい環境を整備します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業期間中は職場から離れてしまうため、職場での出来事などが分からず、職場に復帰した際に孤立してしまったような感覚を持ってしまいがちです。そのようなことを解消するため、上司は、育児休業期間中の職員と定期的に連絡がとれるよう働きかけを行います。

③ 「子どもの看護のための休暇」の取得促進

「小学校就学前の子の看護のための特別休暇」の活用を促進し、子どもが突発的な病気にかかった場合など、看護のための休暇の申出があった場合は取得できるよう、職場環境の整備を行います。

④ 学校行事等の際の年次休暇の取得促進

子どもが生まれた後は、定期検診や予防接種など、その時期を外してはできないことが色々あります。また、小学校を卒業するまでには、保育所等の入園式、入学式、運動会、授業参観など、親として子どもと同じ場所に居るべき時、居た方が良い時があります。そのような時には、父親母親問わず年次休暇が取得できるよう、また所属長は取得するよう働きかけていきます。

⑤ 「休暇取得計画表」を作成し休暇が取得しやすい環境整備

年次有給休暇を計画的に取得することにより、各職員の取得日数を増加させ、ワークライフバランスの是正を図るものです。年度当初に10日以内の年次有給休暇を計画し、その情報を所属内で共有することで、年次有給休暇を取得しやすい環境を作ります。また、月に1日年次有給休暇を取得できるよう職員に対して働きかけを行います。

目 標：年次有給休暇の取得日数を平均12日以上にします。

(4) 職場優先や固定的な性別役割分担意識是正への取組

① 意識改革のための情報発信

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気や、「子どもの面倒を見るのはすべて母親の仕事」というような、性による固定的な役割分担の意識を是正するため、「子育てガイドブック」の配布などを通して、職員の意識改革を行います。

② 定時退庁日の周知徹底

既に定時退庁日として設定されている、毎月第2・第4水曜日に庁内放送等による注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。また、やむを得ず時間外勤務を行う場合には、所属長は「時間外勤務命令報告書」を副町長に提出し、承認を得なければならないよう意識改革を行います。

③ 長時間労働是正のための取組

長時間労働は健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立も困難にするものです。各所属長あてに所属員の時間外労働時間を定期的に周知し、的確に把握することで、職場全体に意識の浸透を図ります。

(5) 子どもが職場の人と交流ができるような機会の提供

① 家族同伴でのレクリエーション事業を実施

子どもが親の職場の人と触れ合う機会を作ることにより、親の仕事を理解する場とし、また、職員は同僚等の子どもと触れ合う機会を持つことにより、同僚等の子育てへの理解を深める場とします。

2 地域における子育て支援に関するもの

(1) 乳幼児を連れた人が安心して庁舎等を利用できるような施設の改善

① おむつ替えベッド等の設置

現在、庁舎1階にベビーベッドを設置するとともに、子どものおむつ替えをする場所として庁舎1階と3階におむつ替えの場所を設置してあります。乳幼児を連れて来庁された方が、設置してあるベビーベッド等を利用しやすいよう庁舎環境を整備し、積極的に案内を行います。

② 庁内授乳室の設置

乳幼児を持つ方が安心して役場に来庁できるよう、現在庁舎1階に設置してある授乳室を清潔に保ち、利用しやすい環境整備を行います。

(2) 地域での子育て支援活動への職員参加の支援

① 地域子育て支援活動等への参加呼びかけと支援

次の時代を担う子どもを地域で育ていこうと、様々な行事が行われています。このような地域での取組に、職員が積極的に参加していくよう呼びかけます。また、行事の準備等で休暇を取得する場合等も、職員の子育て支援と同じ視点で捉えるよう職場全体の意識の浸透を図ります。

② 通学児童への防犯及び交通事故危険箇所などへの目配り活動

幼児や児童に対しての事件事故が、国内で多発しています。本町では、ほとんどの職員が車で通勤しているため、児童の通学路を通勤する職員もいます。本町での事件・事故等を防ぐ一助とするため、通勤途上などで不審な車や事故の危険箇所を気に留める活動を行います。不審な車や危険箇所などを見掛けた場合は、報告できる仕組みを今後整えていきます。