

# 南箕輪村特定事業主行動計画 (第2期)

南箕輪村  
平成22年12月

## はじめに

少子化が進む中で、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図るために、平成15年に次世代育成支援対策推進法が施行されました。この法律に基づき「職員が出産、子育てしやすく、仕事との両立ができる職場環境づくり」を目指し、平成17年12月1日に策定したものが、南箕輪村特定事業主行動計画（第1期計画）です。

第1期計画の策定から5年が経過し、次世代育成支援に対する社会的状況も変化してきました。また、「県下一若い村」である本村においても、高齢化率が20%を超えました。このような状況の中、第1期計画が終了するに当たり改めて職員にアンケートを実施し、その結果を踏まえて、南箕輪村特定事業主行動計画（第2期計画）を策定しました。

## 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年3月31日までの時限法であるため、第2期計画は平成22年12月1日～平成27年3月31日までとします。この間、社会環境の変化や計画の取組状況にあわせて、必要に応じ見直しを行います。

## 計画の対象

第1期計画と同様、南箕輪村の村長部局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局に所属する常勤一般職の職員を対象とします。地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員は、この計画の対象としません。

## 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するために、衛生委員会で必要な事項を検討していきます。

## 基本的な方針

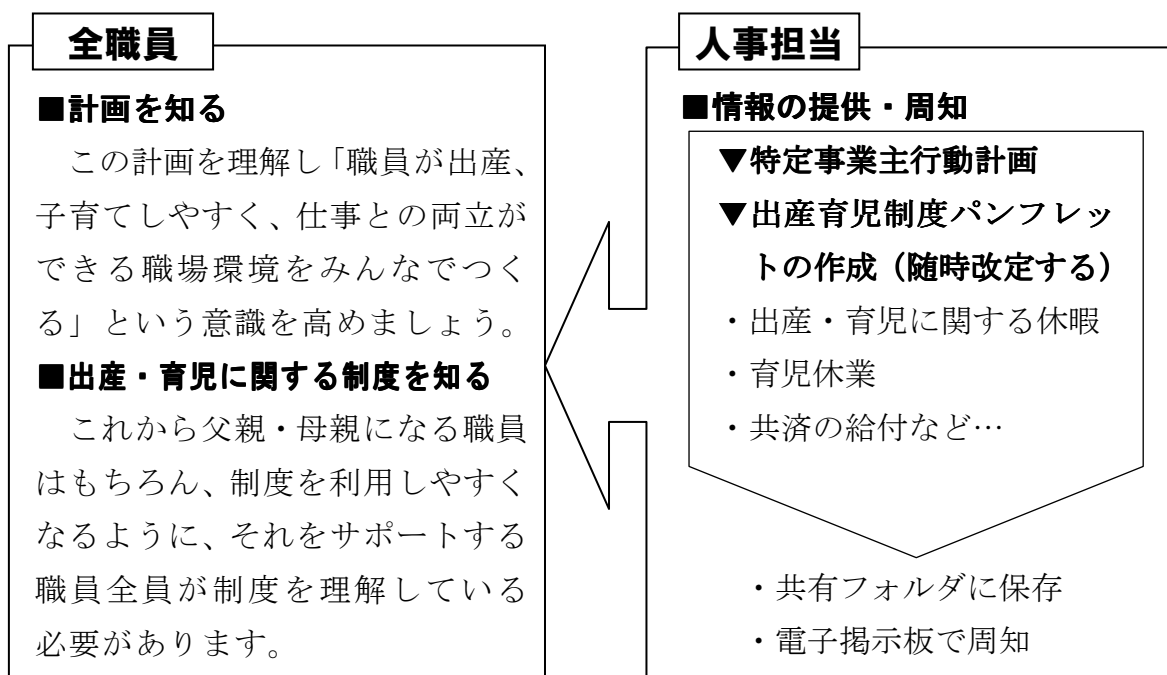
仕事を持つ中で育児を行っていくには、定時の退庁退園、必要に応じた年休の取得などにより、育児と仕事のバランスの取れた時間配分が必要です。しかし、職場によっては残業も多く、また、アンケートの結果によれば、年休の取得が難しい職員や、取得に際してためらいを感じる職員も多くいます。職員が安心して育児と仕事を両立できるよう、職員の意識の向上、職場の環境整備を推進します。

さらに、男性職員も育児に参加したり家事を行うことで、配偶者の負担の軽減や育児時間の確保ができるよう、必要な知識の向上を図ります。

また、育児休業する職員が安心して休業し、育児ができるよう支援します。

## 具体的な取り組み

### ●まずは知ることから始めましょう



## ●父親・母親になることがわかったら

### 対象職員

#### ■知らせて、理解を求める

父親・母親になることを、職場の上司や人事担当に知らせましょう。育児が始まることを職場に理解してもらうことで、諸制度が活用しやすくなるとともに、母性保護や人事上の配慮など、職場も対応がとりやすくなります。

#### ■休暇を取得する

妊婦健診休暇、産前産後休暇を取得しましょう（母親）。また、配偶者の出産に伴う未就学兄弟姉の養育休暇も活用しましょう（父親）。

#### ■出産する配偶者をサポート

配偶者の出産時に、配偶者出産休暇を取得しましょう。

また、出産前後は、身体に重い負担がかかり、ときに精神的に不安定になることもあります。必要に応じて休暇を取得し、配偶者をサポートしたり、上の子どもの世話をしたりしましょう。

#### ■知識を深める

人事担当が主催する学習会に参加したり、外部の講演会等に参加して、出産、育児、家事などの知識を深めましょう。

### 人事担当

#### ■諸制度の案内を行う

出産・育児に伴う諸制度の中には、文章を読んだだけではわかりにくいものもありますので、出産育児制度パンフレットを基に、個別に制度の案内を行います。

#### ■学習会等の開催・案内

男性の育児参加を中心とした、子育て支援に関する学習会を開催します。また、外部の講演会等の案内を行います。

### 職場

#### ■妊娠職員に配慮する

妊娠中は、つわり対策など通常と違う体調管理が必要となります。周囲の職員が、勤務の様子を見るなかで、声掛けやできる範囲での手伝いを行いましょう。

#### ■休暇を取得しやすい雰囲気

休暇の制度を理解し、妊婦職員の妊婦健診休暇などの特別休暇や、男性職員の配偶者のサポートのための休暇を、職員が取得しやすい雰囲気作りを心がけましょう。

また、職場の上司は、積極的に取得するよう声をかけましょう。

#### ■業務分担を見直す

妊娠職員の仕事量や身体的負担を考慮して、必要に応じて業務分担を見直しましょう。

父親・母親になることを知らせる

## ●育児休業を取得する職員のために

### 対象職員

#### ■引き継ぎの準備を

仕事のことを心配せず、安心して育児休業を取得できるよう、確実な仕事の引き継ぎが必要です。綿密な打ち合わせはもちろんですが、「何がどこにあるか」「何を見ればわかるか」が他の職員にもわかるよう、早目に文書や資料の整理を行いましょう。

#### ■情報を積極的に入手

育児休業中も、新聞、ホームページなどを活用して、常に村の施策や行事の情報を入手するようにしましょう。



### 人事担当

#### ■情報の提供

希望する育児休業職員に、村報を送付し、村の情報を提供します。  
また、村報以外にも、要望に応じて知りたい情報を提供します。

#### ■育休者の情報交換の機会を提供

育児休業職員を対象とした懇親会を企画するなど、育児休業職員同士が情報を交換できる機会を提供します。

#### ■メール相談を開設

人事担当職員を窓口として、育児休業職員が諸制度について気軽にメールで相談できる体制を整備します。

また、育児に関する不安・悩みについても、育児経験がある職員が対応できるようにします。

### 職場

#### ■復職時の打ち合わせ

復職時には、職場や仕事に対して不安を感じる職員も多くいます。職場内で打ち合わせ会を開き、現在の職場の状況、分担する職務について説明するとともに、本人の体調などを確認するなど、コミュニケーションを緊密にして復帰職員の不安を解消しましょう。

## ●仕事と子育てを両立できる職場づくりのために

### 全職員

#### ■育児をサポートする体制づくり

育児中の職員がいる職場では、周囲の職員がその職員の仕事を覚え、部分休業や子の看護休暇などを取得しやすくしたり、必要に応じて業務の分担を見直して負担を軽減させる工夫をしましょう。また、休業、休暇を取得しやすい雰囲気作りを心がけましょう。

#### ■年休・特別休暇の取得

育児に必要な休暇や、自身の心身のリフレッシュのため、年休、特別休暇を積極的に取得しましょう。

#### ■時間外勤務を縮減するために

業務体制を見直し、効率化に努めることで時間外勤務を縮減し、家族との時間を増やしましょう。また、職場の上司は、育児中の職員の時間外勤務が多い場合は、声掛け、業務の分担の見直しなど、縮減のための配慮をしましょう。

#### ■ノー残業デーの徹底

庁内では、ノー残業デーを徹底しましょう。また、保育園でも、各園で職員が定刻に帰宅できる取り組みを行いましょう。

#### ■男性職員も育児参加を

男性職員も、育児部分休業や特別休暇を取得して、積極的に育児に参加しましょう。また、家事などを行い配偶者をサポートしましょう。

### 人事担当

#### ■人事上の配慮

育児中の職員の配置や代替職員の確保について、職員の育児状況に応じて、可能な範囲で配慮します。

#### ■部分休業の周知

育児中の部分休業制度について周知をして、対象となる職員の部分休業取得を促進します。また、職場の理解を促します。

#### ■時間外勤務が多い職場への指導

時間外勤務は、家族との時間を削り、また、複数月、長時間にわたる場合の精神疾患との因果関係も指摘されています。月間45時間を超える時間外勤務を行う職員がいる職場には、改善するよう指導を行います。

また、該当職員に対しては、必要に応じて保健師などによる相談、健康指導を実施します。



## ●数値目標

次の数値目標を設定します。数値目標を達成できるよう、すべての職員が努力しましょう。

### ■男性職員

出産補助休暇または育児休業、育児部分休業の取得率  
計画期間中 該当職員の 100%

### ■女性職員

育児休業の取得率  
計画期間中 該当職員の 100%  
※第 1 期計画で目標は達成していますが、継続して目標とします。

### ■全職員

月間 30 時間を超える時間外勤務を行う職員の率  
計画期間中 5%未満  
※平成 21 年度は 13%

## おわりに

---

第 2 期計画の開始にあたり、職員一人一人がこの計画を自分自身のこととして捉え、職員が安心して出産・育児を行えるよう、職員全員が次世代育成のための意識を向上させ、職場でお互いに支え合うための取り組みを、積極的に行っていきましょう。

