

次世代育成支援対策 特定事業主行動計画

長門川水道企業団

平成22年4月

目 次

I	総論	3
	1 目的	
	2 計画期間	
	3 計画の推進体制	
II	具体的な内容	5
	1 妊娠中及び出産後における配慮	
	2 出産休暇期間における父親の休暇の取得の促進	
	3 育児休業を取得しやすい環境の整備等	
	4 時間外勤務等の縮減	
	5 休暇取得の促進	
III	職員の役割	10
	1 所属長の役割	
	2 所属職員の役割	

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行は、社会・経済全体に極めて深刻な影響を与えると考えられることから、総合的な取り組みを推進するため、平成15年7月に次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、地方公共団体等に行政機関の立場として我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場から、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主行動計画を策定し、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていくことを求めています。

この「特定事業主行動計画」は職員を対象に次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、世代を超えたすべての職場が出産・子育ての意義に理解を深め、子育てにかかわる様々な負担を職場で共有し・分担し合う方法や新たな枠組みのあり方について考え、安心して子育てと仕事の両立を図ることができるよう、職場環境づくりを目的として策定するものです。

2 計画期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、所属職員を構成員とした行動計画推進会議を設置する。
- (2) 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・情報提供等を実施する。
- (3) 出産から子育てに係る段階において、休暇制度や経済的支援措置など各種制

度の相談等に的確に対応するとともに、文書等で情報提供する。

- (4) 啓発資料の作成・配布・研修・講習等の実施等により、特定事業主行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画推進会議において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (6) 毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページにより公表する。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

(1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について拡充するとともに周知徹底を図る。

① つわりその他の妊娠に伴う障害により勤務することが著しく困難な場合

14日以内の範囲内で必要と認める期間

② 通勤に利用する交通機関の妊娠中の女性職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる混雑がある場合

1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要とされる時間

③ 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、休息又は補食する場合

その都度必要とされる時間

④ 出産休暇

出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）に当たる日から出産の日後8週間を経過するまでの期間

⑤ 妊娠中又は出産後1年以内において母子保健法による保健指導又は健康診査を受ける場合

ア 妊娠満23週まで 4週間に1回

イ 妊娠満24週から満35週まで 2週間に1回

ウ 妊娠満36週から出産まで 1週間に1回

エ 産後1年まで 1回

⑥ 母親学級又は父親学級（保健所、市町村及び病院等の主催）への参加する場合

在職中1回1ヶ所とし、所定の単位のコースを受講するために必要な時間

⑦ 職員（男性職員が育児をする場合には、その配偶者が育児をすることができないときに限る。）が生後3年に達しない子の育児をする場合

ア 生後満1年6ヶ月に達しない子

1日2回とし、1日を通じて90分

イ 生後満1年6ヶ月以降満3年に達しない子

1日2回とし、1日を通じて60分

(2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

① 市町村職員共済組合による出産費・家族出産費

② 職員親睦会等による出産御祝金

(3) 妊娠中の職員から時間外勤務及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、その業務量に留意して勤務への配慮を行うとともに、時間外勤務を原則命じないこととする。

2 配偶者の出生における父親の休暇の取得の促進

(1) 出産休暇期間中における配偶者の出産又は子の養育等のための、特別休暇の取得の促進を図る。

① 出産休暇期間中に職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき、又は当該出産に係る子若しくは小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき

当該期間内における7日の範囲内の期間

3 育児休業を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業及び部分休業制度並びに育児短時間勤務制度の周知を図る。

- ① 育児休業等に関する資料を配布
- ② 男性職員に対する育児休業制度の活用の奨励
- ③ 育児休業の取得手続や共済組合等の経済的な支援について情報提供
- ④ 妊娠を申し出た職員に対する個別に育児休業等の制度・手続きについての個別説明

(2) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保を図る。

- ① 職員から育児休業及び育児短時間勤務の請求があった場合における、所属所内の人員配置や業務分担の見直し
- ② ①によっても当該職員の業務を処理することが困難な場合は、所属所内外の異動等による対応を検討する。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図る。

- ① 育児休業中の職員に対する休業期間中の職場の情報提供や広報誌等の送付
- ② 復職時における所属長等による OJT 研修等を実施

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努め、特に育児休業の取得率について計画期間内に次の目標達成を目指します。

男性 10%

女性 100%

4 時間外勤務等の縮減

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜（午後10時から翌日の午前5時までの時間）勤務の禁止及び時間外勤務の制限（1ヶ月24時間 1年150時間まで）の制度についての周知徹底を図る。
- (2) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）については、電子メール等による呼びかけや人事担当部署による巡回、指導により定時退庁の徹底を図る。
- (3) 事務の簡素合理化の推進を図る。
 - ① 各所属長による事務事業の積極的な見直し・改善
 - ② 会議及び打ち合わせ等を行う際の会議資料の事前配布などによる会議時間の短縮・効率化

5 休暇取得の促進

- (1) 年次休暇取得の促進を図る。
 - ① 業務係による職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握
 - ② 年次休暇の消化率の低い部署の所属長へのヒアリングの実施・指導等
 - ③ 計画的な年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援が行える職場体制の整備
- (2) 子どもの休みに合わせた連続休暇や学校行事への参加のための休暇の取得の促進を図る。
 - ① ゴールデンウィーク期間、子どもの春休み及び夏休み期間等における連続休暇の取得の促進

② 授業参観日等の学校の行事への参加のための休暇取得の促進

(3) リフレッシュ休暇の取得の促進を図る。

① 勤続20年又30年の節目に、連続5日間の範囲内で付与される特別休暇の取得促進

(4) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進を図る。

① 小学校就学前の子の看護、健康診査、健康診断又は予防接種のための特別休暇（1年に7日以内）の取得促進

Ⅲ 職員の役割

次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題ではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力が不可欠である。そのためには、職場全体で取り組むことが重要となる。それぞれの持つ特性等を踏まえ、次のとおり位置付けることとする。

(1) 所属長の役割

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。

所属長は、各係における指示・命令権者として、部下を指導・監督するとともに、部下の育成を図り、良好な職場環境づくりに努める義務があることから、各種制度を理解し、部下職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努める。

(2) 職員の役割

次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体がサポートする。