

次世代育成支援対策



生活と仕事の調和を目指して
- 両立と子育てサポート -

特定事業主行動計画

2005～2009



雄武町

はじめに

ひとりの女性が生涯に産む子どもの数は一人とちょっと。戦後間もない昭和25年ごろが3人強だったのだから、その落ち込みぶりは深刻です。しかも平成14年に発表された「日本の将来推計人口」によれば、これまで少子化の主な要因であった晩婚化による未婚率の上昇に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象もみられ、少子化は今後いっそう進行が予想され、平成18年をピークに総人口が減少、21世紀末には人口が半減するともいわれています。

結婚や出産は個人あるいはカップルの自己選択であるから国や地方自治体が干渉や強制すべき問題ではありません。しかし、少子化は高齢化とともに日本の将来を左右する重要な課題であることは間違いありません。

このような現状の中、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、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に、国、地方自治体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくためにつくられました。

地方自治体は、行政機関としての立場から地域の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業主の立場から、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かなければなりません。次世代育成支援対策法では、国の各府省や地方自治体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定するよう求めています。

この計画において、子育て支援策が、女性職員の非労働力化を促進するものであってはならないことを前提に、就業継続を希望する女性に対しては、子育て支援策のみでなく、仕事と子育ての両立支援策が重要と考えています。また、この計画は、職員一人ひとりが、次代の社会を担う子どもたちに健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持つものであることを強く望みます。

もくじ

はじめに

第1章 次世代育成支援対策の基本的認識

第1節 経緯	1
第2節 少子化対策プラスワン	2
第3節 次世代育成支援対策	4

第2章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の趣旨	6
第2節 計画の目的	7
第3節 計画の期間	7
第4節 計画の策定主体及び対象	7
第5節 計画の推進体制	7

第3章 現状と課題

第1節 職員の育児休業等に関する制度	8
第2節 課題	10

第4章 計画の内容

1 職員の勤務環境に関するもの	11
第1節 妊娠中及び出産後における配慮	11
第2節 育児休業等の取得促進	16
第3節 庁内託児施設設置の検討	17
第4節 時間外勤務の縮減	17
第5節 休暇取得の促進	18
第6節 安心して出産、子育てができる相談体制整備	19
2 その他次世代育成支援対策に関する事項	20
第1節 子育てバリアフリーを促進するために	20
第2節 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	21
第3節 子どもとふれあう機会の充実	21
第4節 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	21
3 その他将来的に実施すべき検討事項	22

資料

次世代育成支援対策支援法の特定事業主等を定める規則

第1章 次世代育成支援対策の基本的認識

第1節 経緯

平成11年12月に中期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針として「少子化対策推進基本方針」を策定（政府）。

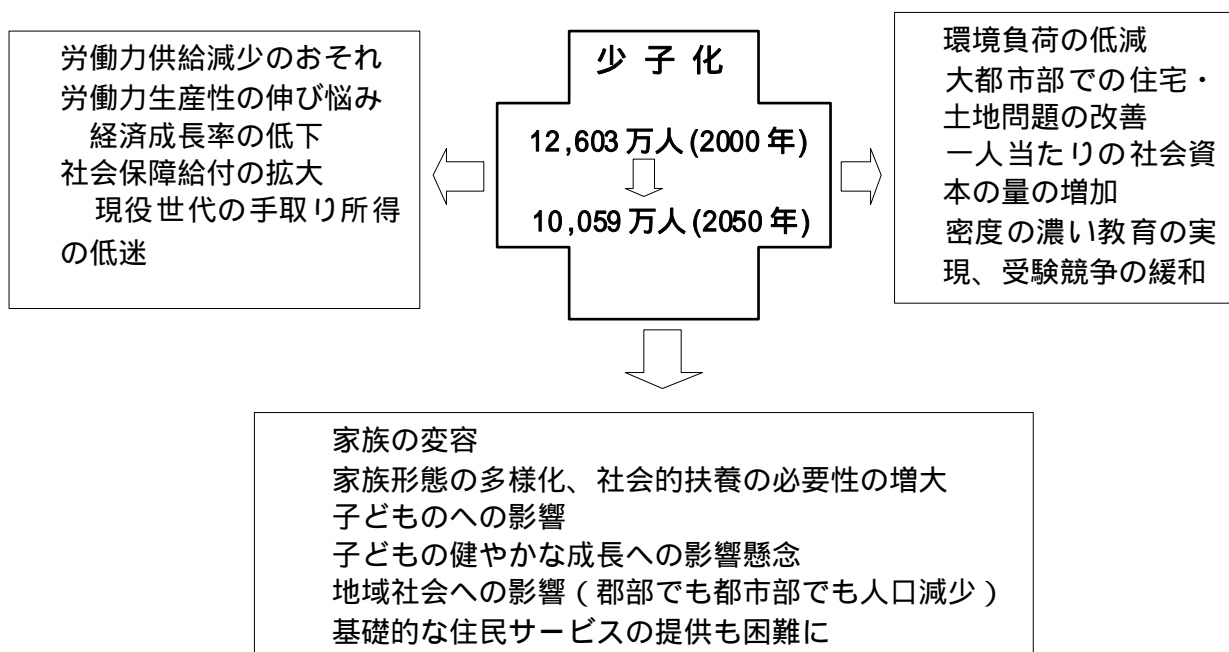
その後、「新エンゼルプラン」や「仕事と子育ての両立支援策の方針について（H13.7閣議決定）」に基づく「待機児童ゼロ作戦」によって子育てと仕事の両立支援を中心として、子どもを生みたい人が生き育てやすいようにするための環境整備に力点を置きながら対策を実施したが、少子化の主たる要因であった晩婚化による未婚率の上昇に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予想される状況が明らかになった。

こうした急速な少子化の進行は、今後、わが国の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（表1）政府・地方公共団体・企業等から一体となって従来の取り組みに加えて、新たな対策を進めていくこととした。

「少子化対策プラスワン」

<表1>

少子化の社会的・経済的影響（人口問題審議会報告書 H9）



第2節 少子化対策プラスワン

従来の少子化対策を保育に関わる施策を中心としたものであったと総括したうえ、急速な少子化の流れを変えるために、従来取り組んできた施策に加え、新しい総合的な取り組み。

「プラスワン」は従来の保育を中心とした子育てと仕事の両立だけではなく、働き方自体を見直して子育てと両立可能な多様な働き方を実現することや、男性の子育て参加を促進したり、数値目標（育児休業取得率等）を設定していることなどに特徴がある。

男性を含めた働き方の見直し
地域における子育て支援
社会保障による次世代支援
子どもの社会性の向上や自立の促進



四つの柱に沿った施策を提起し、それらに国・地方公共団体・企業等の様々な主体が計画的に取り組む。

領域

すべての働きながら子どもを育てている人のために

男性を含めた働き方を見直して多様な働き方をする
仕事と子育ての両立を推進する
保育サービス等を充実する

子育てしているすべての家庭のために

地域の様々な子育て支援サービスの推進とネットワークづくりを導入する
子育てを支援する生活環境を整備する
社会保障における「次世代」を支援する
教育に伴う経済負担を軽減する

次世代を育む親となるために

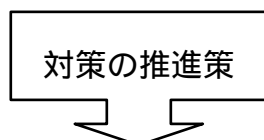
親となるための出会い・ふれあいをつくる

子どもの生きる力の育成と子育てに関する理解を促進する

若者の安定就労や自立した生活を促進する

子どもの健康と安心、安全を確保する

不妊治療



国レベル = 政府が一体となって総合的に実施

地方レベル = 地方自治体ごとに行動計画の策定などを行い少子化対策
の推進体制を整備

企業レベル = 推進委員会の設置や行動計画の策定

留意事項

子どもの数だけを問題にするのではなく、子どもが心身ともに健やかに育つための支援という観点で取り組む

子どもを産むか産まないかは個人の選択に委ねるべきことであり、子どもを持つ意思のない人、子どもを産みたくても産めない人を心理的に追い詰めることにはならない

共働き家庭や片働き家庭、ひとり親家庭など多様な形態の家庭が存在していることや、「結婚するしない」、「子どもを持つ持たない」などといった多様な生き方があり、これらを尊重する

第3節 次世代育成支援対策

「プラスワン」を踏まえ、「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」を策定し、総合的な推進体制を整備するため「次世代育成支援対策法案」を閣議決定。「次世代育成支援対策法」は、**少子化対策を総合的に推進する体制整備するもので**、児童福祉法、育児介護休業法など個別法の整備と合わせ、少子化対策の車と両輪となるものである。

「次世代育成支援対策法」は、国が定める指針に則して、自治体や企業が行動計画を作成し、10年間に集中的・計画的に少子化対策の推進を図ることを目的としたものである（H17.4.1～H27.3.31までの10年間の時限立法）。

国が法律の基本理念（「次世代育成支援対策は保護者が子育てについて第一義的な責任を有するという基本的認識のもとに、家庭その他の場において、子育ての意義について理解を深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感できるように配慮して行われなければならない」）にのっとり、地方自治体及び企業が行動計画を策するに当たって拠るべき指針を策定する（「行動計画策定指針」）。

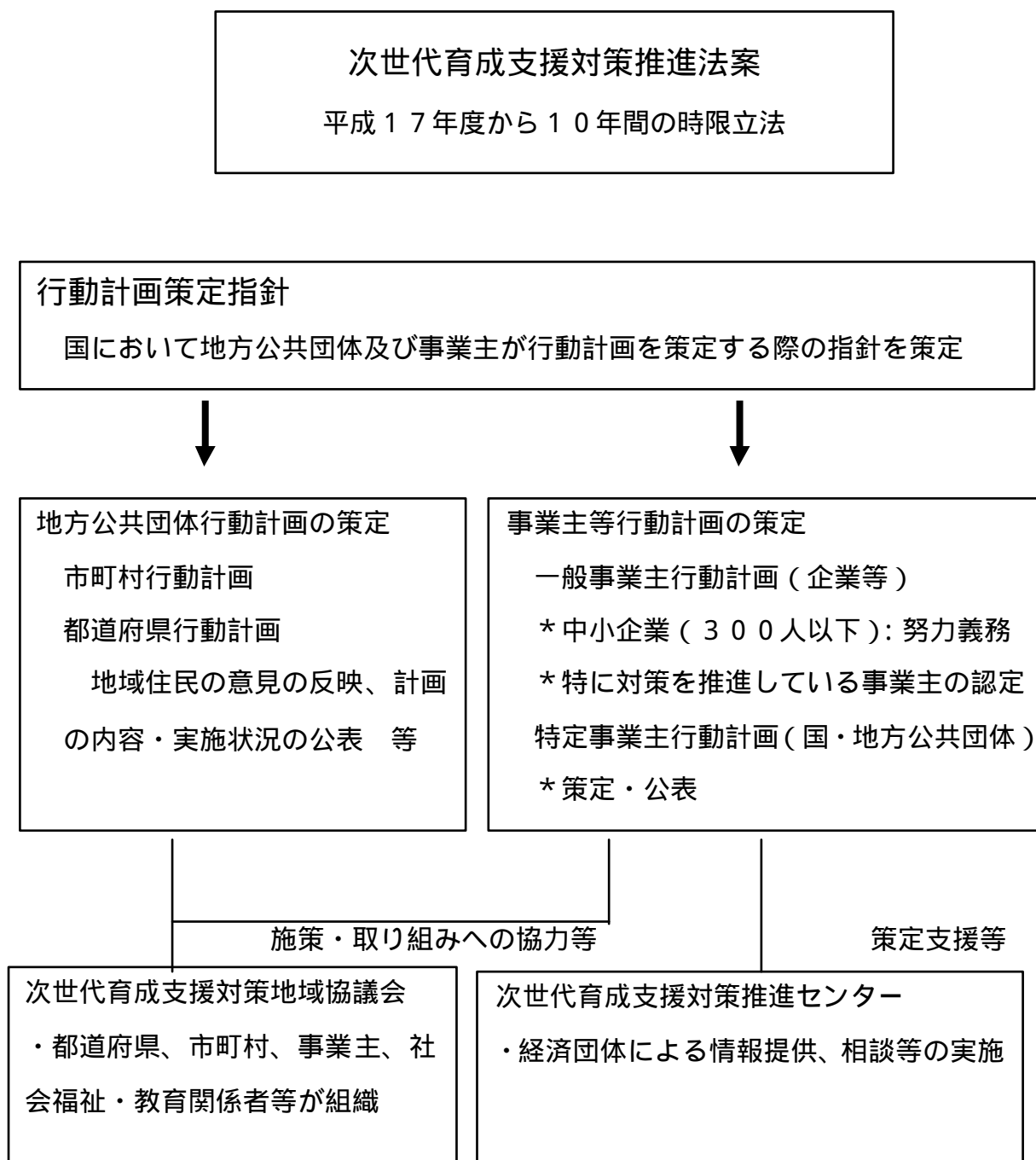
企業は、従業員の仕事と家庭の両立など働き方の見直しに関して、上記の「行動計画策定指針」に即して、目標および目標達成のために企業が講じる措置等の内容を記載した行動計画を作成する。

国は、企業からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したこと等の基準に適合する企業を認定する（企業に対して従業員の仕事と家庭の両立等の推進に関してアクションプランの作成を促し、その達成状況を国が評価、認定する仕組みを用意し、行動計画の実現を後押ししようとするもの）。

地方自治体は、国が定めた「行動計画策定指針」に即して地域における子育て支援、親子の健康確保、教育環境整備、子育て家庭に適した住居環境確

保、仕事と家庭の両立などに関して、目標や目標達成のために講じる内容などを記した行動計画を作成する。

表 2



第2章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の趣旨

行動計画策定指針においては、特定事業主行動計画の策定にあたり、「行動計画の策定に関する基本的な事項」として、基本的な視点、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、策定手続き等について定めている。特に、基本的な視点としては、

職員の仕事と子育ての両立の推進

機関全体で取り組む

機関の実情を踏まえた取組の推進

取組の効果

社会全体による支援

地域における子育ての支援

という6つの視点が掲げられており、こうした視点にたった取組を推進していくことが必要であるとされている。

また、「行動計画の内容に関する事項」としては、行動計画の策定に当たって踏まえるべき重要な次世代育成支援施策として、

勤務環境の整備に関する事項

地域における子育て支援等

の柱に沿った13の項目が掲げられており、これを踏まえつつ、国や地方公共団体の各機関において、それぞれの機関の実情に応じた総合的、具体的かつ実効性のある特定事業主行動計画の策定・実施がなされることが必要である。

今後、次世代育成支援対策推進法に基づき、地方公共団体、企業及び国をあげて、平成17年度からの10年間の集中的・計画的な取組が進められることとなるが、真に次世代育成支援の取組の充実・強化が図られるためには、まずは、それぞれの主体で策定する平成17年度からの行動計画がいかに実効性のあるものとなるかが極めて重要である。

【特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告より】

第2節 計画の目的

この計画は、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、職員が子育てと仕事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、本行動計画を策定し、公表することとする。

第3節 計画の期間

この計画の期間は、平成17年度を初年度とし、次世代育成支援対策支援法に定められている平成21年度までの5年間とする。

この間、職場や社会経済情勢の変化等により、この計画を改正する必要がある場合には、適宜見直しを行うものとする。

第4節 計画の策定主体及び対象

- 1 策定主体 この計画の策定主体は、雄武町長、雄武町議会議長、雄武町選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び雄武町教育委員会とする。
- 2 対象者 この計画の対象者は、上記1に掲げた任命権者の下で働く雄武町職員（道費負担教育職員を含む。）とする。

第5節 計画の推進体制

本計画を策定し推進するため、「雄武町次世代育成支援行動計画策定検討会」を設置する。検討会では、本行動計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行う。

検討会構成員は、各行政機関の職員及び子のいる職員（男女共数名）より選抜する。

計画書は、管理職会議において再検討のうえ決定するとともに、計画の推進について毎年1回協議するものとする。

第3章 現状と課題

第1節 職員の育児休業等に関する制度

「少子化」ということばが、日常的に使われるようになったのは、ここ十数年くらいのことである。戦後のベビーブーム時には4.32であった合計特殊出生率（一人の女性が生涯に産む平均の子どもの数）は、以後大きく減少し、現在では1.3人前後と、人口の置き換え水準とされる2.08を大きく下回っている。

この少子化の原因として、非婚・晩婚化の影響が大きいといわれている。これは都市部など特殊なケースではなく、本町のような地方にも同様な現象がおきている。女性の労働力需給の逼迫化基調の中で女性の労働力がより重視される一方、核家族化の進展、共働き世帯の増加など家族形態の変化等に伴い、職場と家庭生活をどのように調和させていくかが重要な課題となっている。

平成4年4月1日から施行された「育児休業等に関する法律」等により、育児休業制度が本格的に導入されることになり、本町においても職員について、一般職の国家公務員の育児休業等の制度に倣い、育児休業等に関する制度を設けて職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに公務の円滑な運営に資することを目的として、これに関する条例、規則等を制定した。育児休業制度の概要は次のとおりである。

職員（非常勤職員、臨時的任用職員等を除く。）は、3歳に満たない子を養育するため、その期間を明らかにして、育児休業を請求することができる。育児休業の取得及びその期間の延長は、特別の事情のない限り、それぞれ1回に限る。

育児休業（期間の延長を含む。）の請求があったときは、町長は、当該請求の期間について、当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、育児休業を承認しなければならない。

育児休業の請求があった場合に、当該職員の業務を職員の配置換えその他の方法により処理することが困難であると認めるときは、必要な期間、職員

を臨時的に任用する。

育児休業中の職員は、その期間中、町職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。育児休業中の期間については、給料は支給しない。

育児休業は、期間が満了したときのほか、子が死亡した場合、子を養育しなくなった場合、次子の産休を始めた場合、などには終了する。

職務に復帰した後は、休業期間の2分の1を勤務したとみなすなどして給与等の調整を行う。

部分休業

職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、町長は、3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認めることができる。勤務しない時間については、給料を減額する。

不利益取扱いの禁止

育児休業又は部分休業を理由として不利益な取扱いは行わない。

育児休業制度は、男女を対象とする。

共済年金制度

地方公務員等共済組合法の一部改正により、子どもが3歳になるまで、育児休業中の保険料が免除される。また、短時間勤務（部分休業）により給料が下がっても、出産前の給料で保険料を納めたものとみなされるので掛金の徴収はされない。

育児休業手当金

職員が1歳に達するまでの子を養育するため、育児休業を取得したことにより、給料が支給されない場合は、その期間の経済的援助を目的として、共済組合より育児休業手当金が支給される。

支給額

勤務しなかった期間1日につき、給料日額（月額 $\frac{1}{22}$ ）の $\frac{100}{40}$ に1.25（一般職）を乗じて得た額が支給される。

第2節 課題

1 現実的課題

雄武町においても、育児休業制度を利用し、対象女性職員のほぼ全員がこの育児休業の取得を行っている。

近年地方自治体を取り巻く財政事情はかつてない厳しい状況にあり、職員採用の抑制など人員の削減を余儀なくされている。このような状況の中、地方分権や北海道からの権限委譲事務の増大などにより、個々の職員の事務量は今後増大していくと思われ、育児休業を取得した職員の業務をその他の職員の配置換えや臨時的任用で対応していくことに限界が生じることが予想される。

少子化問題は、雄武町の将来に限らず日本全体の存亡に関わる重要な問題であるため、子育て支援のための育児休業制度は積極的に奨励すべきものであるが、職場の人員及び財政的問題からこの制度が取得しづらくなならないよう、この計画において方策を立てる必要がある。

2 職業観的課題

近年、性別分業観を支持する者が大幅に減少し、男性でもゆるやかであるがそうした変化が生じている。「仕事と家庭の両者を大事にしたい。」という男性も増えている。そういう中で、育児休業をとる男性はなく、ライフスタイル観が変化しても、実際の行動がそれに伴わない状況にある。あるいはそうした行動をとれない職場状況にあるとも言える。

職員の就業観やライフスタイルの変化に合わせて、人事管理や働き方の仕組みを変えていくことが求められ、その施策の導入が今後取り組むべき労働条件の課題である。

第4章 計画の内容

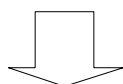
安心して出産・子育て！ 職場はあなたを応援しています。
産前・産後、乳児期の育児は何よりも大切です

1. 職員の勤務環境に関するもの

第1節 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目1 安心して出産、育児ができるよう、まずは、制度を知る！

実施内容 本町では、職員が安心して出産、育児ができるよう各種制度を設けています。出産や育児にかかる休暇をとることにより、職場に対する不安などを払拭するために、これら制度の周知を図ります。



産前・産後休暇、育児休業などの制度をまとめたハンドブック(Q&A)を作成し、職員全員に配布します。

職員厚生担当者が、これら各種制度について正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるようになります。

職場において、妊娠している職員や育児をしている職員がそのような制度を利用しやすい雰囲気をつくるよう心がけます。

ハンドブックは17年度中に配布
担当職員についても、適切な対応ができるよう研修に努めます。

雄武町の出産、育児等に関する制度

特別休暇（雄武町職員の勤務時間及び休暇に関する規則）

制度名	内 容	備 考
妊娠通院の休暇	妊娠中の女子職員が母子健康手帳の交付を受けてから分べんに至るまでの間において、その者が母子保健法第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合、妊娠 23 週(第 6 月末)まで 4 週間に 1 日 妊娠 24 週(第 7 月)から第 9 月末まで 1 週間に 1 日 10 月から分べんまで 1 週間に 1 日	
妊娠障害の休暇	母子健康手帳の交付を受けた妊娠中の職員が妊娠に伴うつわり等の障害により、勤務することが困難と認められる場合 2 週間以内	
産前産後の休暇	分べん予定日前 6 週間(多胎妊娠の場合にあっては 14 週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間 女子職員が出産した場合 出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間(産後 6 週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)	
育児の休暇	生後 1 年に達しない子を育てる職員がその子の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 45 分以内の期間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が、当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合、1 日 2 回それぞれ 45 分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)	
配偶者出産の休暇	2 日以内	
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をいう。)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	休暇の単位を 1 時間単位で取得できるように規則改正(17 年度)

育児休業制度（雄武町職員の育児休業等に関する条例、規則）

概要

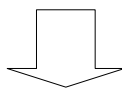
雄武町職員の育児休業等に関する条例は、地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第2条第2項、第5条第2項、第6条の2、第7条並びに第9条第1項及び第2項の規定に基づき、並びに同法を実施するため職員の育児休業等に関し必要な事項を定め、また、この条例の委任を受け、育児休業の取得等に関し規則を定めています。

概要については、第3章第1節「職員の育児休業等に関する制度」参照してください。

推進項目2 職場環境や職員の意識改革を図る！

実施内容 職場優先の環境や固定的な役割分担意識の是正を進めていきます。特に父親が母親の産前・産後時における役割分担や育児に参加することは、母親の肉体的・精神的負担を大幅に軽減することができますので、これを積極的に推進していきます。

- ・ 「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は是正
- ・ 「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ！」というような意識の是正



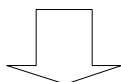
管理職が中心となって、出産や子育てがしやすい雰囲気づくりを行います。

男性職員の育児参加を促進する環境整備を行います。

意識改革には時間を要しますが、少しずつ子育て（特に父親として）について理解を深めましょう！

推進項目 3 妊娠中及び出産後の母性保護等に係る業務の軽減を図る（妊娠中及び出産後における配慮）！

実施内容 母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減できるよう、業務分担の見直しを行います。



妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

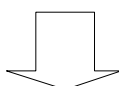
妊娠中の職員に対しては、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととします。

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合にあっては、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合にあっては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはならない(労基法第66条)。

妊娠中などの女性職員に対しては、特に時間外労働を強制しないように配慮しているのが現状ですが、業務分担の見直しについては、17年度より検討を進めます。

推進項目4 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

実施内容 推進項目2において触れたように、子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることも重要です。これに係る特別休暇取得を促進するとともに、取組み方針を検討します。



子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得（5日間程度）を促進します。

父となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援体制をつくります。

制度の周知

配偶者出産の休暇 = 2日間

父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できる制度を検討します。～規則の改正

男性職員が配偶者の出産に伴う付添い等を行う場合に請求に基づき認められる特別休暇が「配偶者出産の休暇」。付与される期間は出産時の2日間とされています。

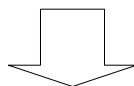
年次休暇を含め5日間以上の休暇を取得するよう促進するとともに、今後、この特別休暇が5日間（付与単位を1日又は半日）となるよう制度改正の検討を行います。

なお、この特別休暇の取得率を100%となるよう努めます。

第2節 育児休業等の取得促進

推進項目1 育児休業及び部分休業制度の周知徹底

実施内容 育児休業及び部分休業制度について、パンフレットの配布やマイウェブへの掲載等を行い、当該制度の周知を図ることにより、この制度の取得促進に努めます。



パンフレットの配布、マイウェブでの掲載による周知
育児休業及び部分休業取得経験者の紹介

推進項目2 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備


実施内容 育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要です。その重要性について周知するとともに、女性職員はもとより男性職員もこの制度を活用できる雰囲気づくりをめざします。

推進項目3 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

実施内容 所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じて提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行います。

推進項目4 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

実施内容 育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得促進を図ります。



17年度より、速やかに実施します。

第3節 庁内託児施設設置の検討

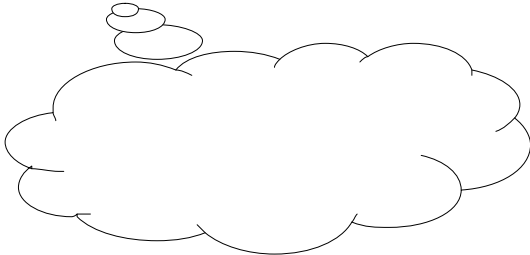
必要に応じてその設置について検討しますが、スペースや経費面でその設置は難しいのが現状です。

保育所における保育時間の延長なども含め、関係機関と協議のうえ検討していきます。

第4節 時間外勤務の縮減

推進項目1 小学校就学前の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

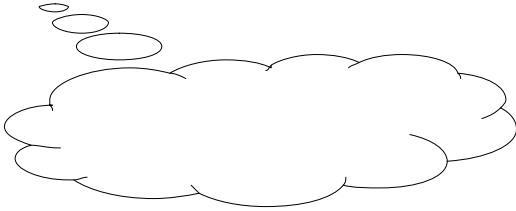
実施内容 小学校就学前までの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度を検討し、職業生活と家庭生活の両立ができるようにします。



17年度～18年度に
制度化するよう検討
します。

推進項目2 一斉定時退庁日の設定

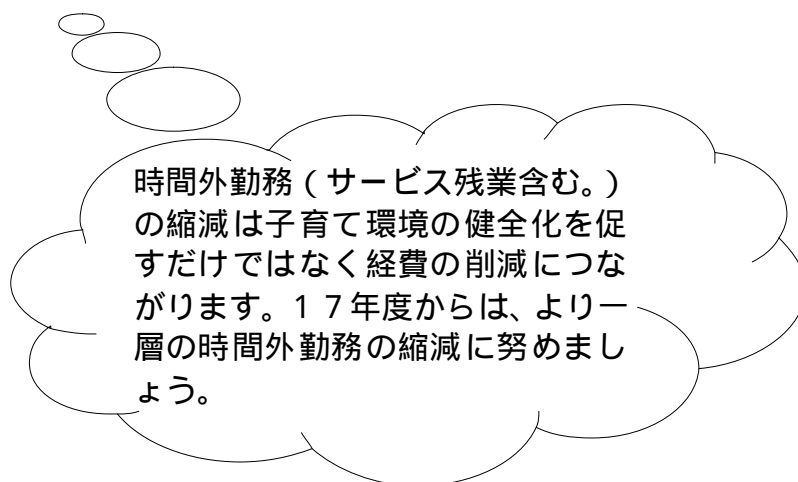
実施内容 週に一度、「ノー残業デー」を設定し、一斉定時退庁を実施することにより、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。



17年度中に実施
するよう検討します。

推進項目3 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発

実施内容 管理職の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけ、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。



第5節 休暇取得の促進

推進項目1 年次有給休暇・夏期休暇の取得の促進

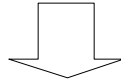
実施内容 人事担当課長は各管理職に対して、年次休暇の取得計画や夏期休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇、夏期休暇の取得促進を図ります。

さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、各管理職は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備するようにします。

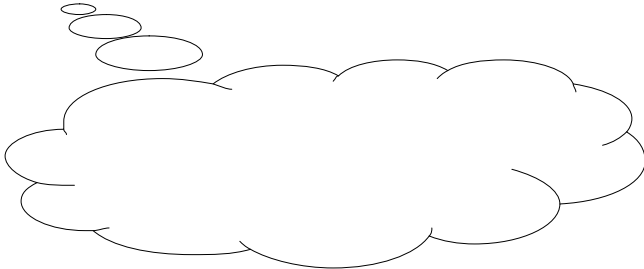
推進項目2 年次有給休暇・夏期休暇の連続取得の促進

実施内容 ゴールデンウィーク期間及び夏期休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせることにより、連続休暇の一層の取得促進につ

いて、各職員に対し周知することにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。



ゴールデンウィークやお盆時期における公式会議の自粛
夏期休暇と組み合わせた連続休暇取得促進
職員一人当たりの年次有給休暇取得率向上



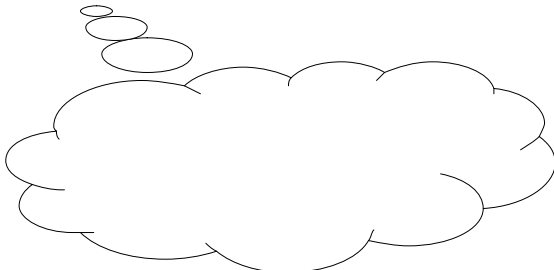
既に実施されているものもありますが、17年度より、徐々に向上させます。

第6節 安心して出産、子育てができる相談体制整備

推進項目1 出産や育児経験者等による子育て相談体制の構築

実施内容 親となる職員が安心して出産、育児ができるよう、経験者等による相談体制を構築します。

出産、育児、育児休業取得経験者、保健師、職員厚生担当職員等による、出産・子育て応援（相談）グループの構築



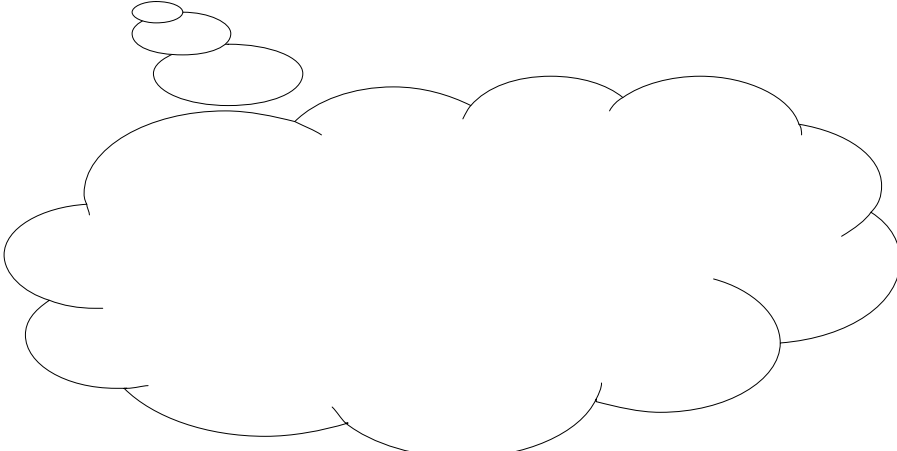
17年度より相談体制の構築に向け検討し、整備します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

第1節 子育てバリアフリーの促進

推進項目1 乳幼児にやさしい職場環境の整備

実施内容 乳幼児を連れた来庁者の多い施設において、ベビーベッド、おむつ交換台、授乳室等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の整備を検討します。



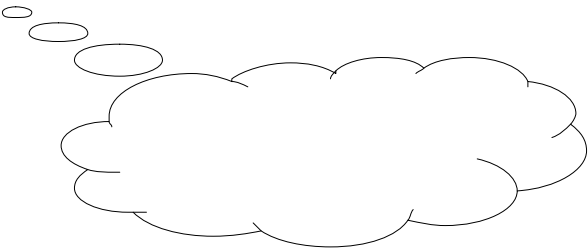
現在町有施設では、児童センターなどで一部整備されていますが、本庁舎を含めこれらが整備されていない施設が多いのが現状です。スペースや予算的な要因が主ですが、今後必要に応じて徐々に整備するように努めます。

推進項目2 子どもを連れた来庁者へのソフト面でのバリアフリーの促進

実施内容 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーを推進します。

管理職が、職員への指導等を適宜行う。

職員は、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行う。



今すぐにでも実施しましょう！

第2節 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

推進項目1 子ども・子育てに関する活動の支援

実施内容 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員は、機会を捉えて積極的に参加するよう努める。

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がける。

第3節 子どもとふれあう機会の充実

推進項目1 職場のレクリエーション活動における家族参加の促進

実施内容 職員レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

親睦会等の事業（花いっぱい運動など）

第4節 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

推進項目1 家庭教育に関する学習機会の提供

実施内容 保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、教育委員会や保健福祉部局と協力し、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行います。

家庭教育学級への参加又は開設

家庭教育手帳・ノートの配布

その他、保健部局で実施している行事等への参加等

3 その他将来的に実施すべき検討事項

早出遅出出勤

小学校就学前までの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度。

男性職員の育児参加休暇

妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する男性職員に与えられる休暇。この休暇は特別休暇となり、期間は5日（1日又は1時間単位）。

町有施設における女子トイレの洋式化

現在、一般家庭のトイレは洋式が増加しており、和式トイレを嫌う傾向にある。また、妊娠中の女性にとって和式トイレは身体的負担が大きく、改善を求める声が多い。

保育所における延長保育

現在の保育所における保育時間は、午後5時00分までとされており、共働き世帯にとって迎えの時間的余裕があまりとれず、保育時間の延長が求められているところである。これを実施するにあたっては、保育士の勤務時間の調整、増員等課題も多いが、職場託児制度があまりない当町にとっては検討すべき事項である。

ハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度の創設

月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせて年次休暇を取得する制度。これにより、職員の活力向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。