
蓬田村次世代育成支援 特定事業主行動計画

(平成17年3月7日 策定)

青森県蓬田村

目 次

第 1	はじめに	1
第 2	計画期間	1
第 3	計画の推進体制	2
第 4	具体的な内容	2
1.	職員の勤務環境に関するもの	2
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	2 ~ 3
(2)	子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3 ~ 4
(3)	育児を行う職員の早出遅出勤務の取得の促進	4
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4 ~ 5
(5)	託児施設について	5
(6)	時間外労働の縮減	5 ~ 6
(7)	休暇の取得の促進	6
(8)	転勤、宿舍の貸与における配慮	7
(9)	職場優先の環境や固定的な性別役割意識等の是正のための 取り組み	7
(10)	母子家庭の母等の雇入れの促進	7
2.	その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
(1)	子育てバリアフリー	7
(2)	子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	7 ~ 8
(3)	子どもとふれあう機会の充実	8

第1 はじめに

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）が成立しました。我が国では少子化が進んでおり、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、地方公共団体、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作られたものです。地方公共団体は、行政機関としての立場から地域の子どもの健やかな育成に取り組むとともに、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていく必要があります。このような考え方から、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。この計画は、「職場のみんなで支え合う育児」を目指す特定事業主行動計画として、蓬田村役場の職員を対象に策定したものです。職員は、厳しい財政状況等のもと、限られた人材で行政に対する住民ニーズに応えているところですが、そのような中であっても、父親として、母親として、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくためにこの計画を策定し、公表します。

平成17年3月7日

蓬田村長
蓬田村議会議長
蓬田村選挙管理委員会
蓬田村農業委員会
蓬田村教育委員会

第2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、この行動計画は、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合は、平成17年度からの実施とします。

すでに制度化されている項目については「継続実施」とします。

この計画に掲げている数値目標は、平成21年度の達成目標です。

この計画は、今後概ね3年ごとに見直しをします。

第3 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、各部局職員及び職員組合からの参加により検討会を構成します。

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、情報提供等を実施します。

仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口を総務課に設置し、相談、情報提供等を適切に実施します。

啓発資料の配布等により行動計画の内容を周知徹底する。

行動計画の実施状況については、各年度毎に、検討会において報告し、計画の見直しを図ります。

第4 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知徹底を図ります。

< 村条例等の表記 >

蓬田村職員の勤務時間、休暇等に関する条例・・・村職員の勤務時間等条例

蓬田村職員の勤務時間、休暇等に関する規則・・・村職員の勤務時間等規則

項	目	関係法令、条例、規則等
a.	妊娠中及び産後1年を経過しない女性の危険有害業務の就業制限 〔継続実施〕	労働基準法第64条の3
b.	妊娠中及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員の深夜勤務の制限 〔継続実施〕	育児・介護休業法第19条、61条 村職員の勤務時間等条例第8条の3第1項 村職員の勤務時間等規則第9条の6～9条の8
c.	妊娠中及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務の制限 (1月24時間、1年につき150時間を超えてはならない) 〔継続実施〕	育児・介護休業法第17条、61条 村職員の勤務時間等条例第8条の3第2項 村職員の勤務時間等規則第9条の10～9条の12

<p>d. 妊娠中及び出産後 1 年を経過していない女性職員が母子保健法に基づく健康診査及び保健指導を受けるための特別休暇 〔継続実施〕</p> <p>妊娠満 2 3 週まで 4 週間に 1 回 妊娠満 2 4 週から満 3 5 週まで 2 週間に 1 回 妊娠満 3 6 週から出産まで 1 週間に 1 回 産後 1 年まで 1 回</p>	<p>村職員の勤務時間等規則第 15 条第 1 項第 1 9 号</p>
<p>e. 妊娠中の女性職員について、業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合の特別休暇 適宜休息又は補食のための期間 〔継続実施〕</p>	<p>村職員の勤務時間等規則第 15 条第 1 項第 1 7 号</p>
<p>f. 妊娠中の女性職員について、通勤に利用する交通機関等の混雑が母体又は胎児に影響がある場合の特別休暇 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲 〔継続実施〕</p>	<p>村職員の勤務時間等規則第 15 条第 1 項第 1 8 号</p>
<p>g. 産前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後 8 週間の特別休暇 〔継続実施〕</p>	<p>村職員の勤務時間等規則第 15 条 1 項第 5 号及び第 6 号</p>
<p>h. 生後 1 年に達しない子を育てる職員が保育のため授乳等を行う場合の特別休暇 〔継続実施〕 1 日 2 回それぞれ 30 分以内</p>	<p>村職員の勤務時間等規則第 15 条第 1 項第 7 号</p>

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ります。

- ・ 出産費 （給料の 1 ヶ月分 × 1.25 最低保障額 300,000 円）
- ・ 家族出産費（給料の 1 ヶ月分 × 1.25 × 70% 最低保障額 300,000 円）

〔青森県市町村職員共済組合より支給：**継続実施**〕

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、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

（ 2 ）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、出産後の配偶者を支援する

ため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、年次休暇の取得を促進します。

このような休暇を取得することについては、職場における理解が得られる環境づくりに取り組みます。

父親が子どもの出生時に、3日間の特別休暇取得の促進を図ります。

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第8号)〔**継続実施**〕

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を組み合わせた連続5日間程度の連続休暇の取得促進を図ります。

父親となる職員が、妻の産前8週間、産後8週間の期間中に、出産の係る子又は上の子(小学校就学前)の養育のために、5日間の特別休暇取得の促進を図ります。

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第9号)〔**平成17年1月制度化：継続実施**〕

(3) 育児を行う職員の早出遅出勤務の取得の促進

育児を行う職員の福祉の増進、公務能率の向上を図るため、小学校就学前の子どものある職員が早出遅出勤務を希望した場合、職場における理解が得られる環境づくりに取り組みます。

小学校就学前の子のある職員の、早出遅出勤務制度の周知を図ります。

(村職員の勤務時間等条例第8条の2第1項) 〔**平成17年4月1日施行**〕

(村職員の勤務時間等規則第9条の2～9条の4) 〔**平成17年4月1日施行**〕

早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間、休息時間については、あらかじめ職員の希望を確認し、午前7時以後午後10時以前に設定します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

育児休業及び部分休業制度等の周知

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度、内容について説明を行うとともに、男性職員も育児休業を取得できることを周知します。

地方公務員の育児休業等に関する法律

職員の育児休業等に関する条例、職員の育児休業等に関する規則

〔**継続実施**〕

育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。

・ 育児休業手当金 〔青森県市町村職員共済組合より支給：**継続実施**〕

〔1日につき 給料日額(給料の1/22)×1.25×40/100〕
〔支給期間・・・育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達する日まで〕

育児休業等体験者に関する情報提供

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談等の情報提供を行うことにより、育児休業等の取得を希望する職員の不安軽減を図ります。

育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

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、当該機関等が発行している広報紙等の送付や最近の業務の状況を電話、メール等で情報提供を図るなど、職場から離れていることに対する孤独や不安解消を心がけます。

育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

3歳未満の子を養育する男性職員が、既存の休暇制度等を活用して、自分のライフスタイルや業務を勘案しながら育児参加しやすい職場環境づくりに努めます。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率目標を次のように掲げます。

_____ **男性** _____ **10%** _____ **女性** _____ **90%** _____

〔目標達成年度：平成21年度〕

(5) 託児施設について

職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供に努めます。

(6) 時間外労働の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための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認識を深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための、深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。

国においては「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づき、一斉定時退庁日が実施されているが、地方公共団体である当職場においても各機

関幹部職員の指導による定時退庁の実施推進及び定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、指導の徹底を図るものとします。

事務の簡素合理化の推進

- a . 事務の簡素合理化については、定期的な業務量の見直しによる適正な人事配置、OA 化推進による事務の効率化を推進します。
- b . 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- c . 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- d . 会議・打合せについては、電子メール等の活用を図るとともに、会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うことを心がけます。

時間外労働の縮減のための意識啓発等

職員個々が、時間外勤務を少なくする意識を持ち、業務の効率化を図ります。
(時間外勤務の上限 年間 360 時間)

(7) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

職員個々において、計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、年次休暇を取りやすい環境整備を行います。

連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季(7月~9月)等における連続休暇、職員やその家族の記念日等における年次休暇、学校行事(入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA 活動等)への参加のための年次休暇等の取得の促進を図ります。

夏季休暇・・・7月から9月の期間内において、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第13号)〔**継続実施**〕

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇を職員に周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職場全体で支援を図ります。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当である場合・・・一の年において5日の範囲内

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第10号)〔**継続実施**〕

(8) 転勤、宿舍の貸与における配慮

村外に村の官署を設置していないため、職員の転居を伴う異動はない。
ただし、職員の子の養育又は家族の介護の状況については、各職場において把握に努め、各種休暇等を取りやすい配慮をします。

(宿舍については、地域的に持ち家を有する職員がほとんどのため、当面の間具体的な計画をしないものとします。)

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に努め、意識啓発を行います。

セクシュアルハラスメント防止

セクシュアルハラスメントの防止及び排除に努め、職員の利益の保護及び良好な勤務環境を確保します。

(セクシュアルハラスメントの防止等に関する要綱で対応) **〔 継続実施 〕**

特定職員による職場でのお茶くみ廃止等を徹底します。

庁舎に機械設置で対応を継続します。

(10) 母子家庭の母等の雇入れの促進

母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進については、村パートバンクへと登録を周知します。

(母子及び寡婦福祉法第 29 条第 1 項「国及び公共団体は、就職を希望する母子家庭の母及び児童の雇用促進を図るため・・・公共的施設における雇入れの促進等・・・」)

2 . その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い施設において、乳幼児を連れた人が安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を改築等の機会にあわせ、計画的に行います。

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の取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援等、職員の地域活動への積極的参加、ボランティア活動を支援します。

子どもが参加する地域の行事・活動に、村各種施設やその敷地を提供します。

小学校、中学校からの職員の派遣要請及び子ども会リーダー研修等の子どもが参加する学習会等の行事に対する職員の派遣要請があった場合は積極的に応じ、専門分野、特技等を生かした活動を支援します。

子どもを交通事故から守るため、職員の交通事故予防に対する綱紀肅正、公用車運転手に対する安全運転の徹底を図ります。

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等による防犯活動や少年非行防止活動等への、職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもの保護者でもある職員が、子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる機会を設けるものとします。

また、職場のレクリエーション活動を実施する場合は、職員だけでなく、子どもを含めた家族が参加できるように配慮します。