

中泊町特定事業主行動計画

すくすく子育て支援
～みんなで支え合う育児へ～

はじめに

平成15年7月に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、一つの事業主としての立場から、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。

この中泊町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく計画として、中泊町の職員を対象に策定したものです。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、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定し、公表することとしました。

男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成18年3月31日

中泊町
中泊町議会議長
中泊町教育委員会
中泊町選挙管理委員会
中泊町農業委員会

計画の期間

平成18年4月1日から平成23年3月31日までの5年間を計画期間としています。

計画の実施に当たって

この計画は中泊町職員全員を対象としています。この計画がきちんと実施されるためには、一人ひとりが制度を理解し、みんなで支え合いながら実施していくことが基本となります。

職種、勤務場所、勤務形態、職場環境等にそれぞれ違いはありますが、職場の状況に応じてこの計画の具体的な実施に努力していきましょう。

この計画を策定するために設置した中泊町特定事業主行動計画策定等検討委員会で、各年度ごとに実施状況を把握することとし、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

具体的な内容

1 子育てに関連する制度などの周知

職場において仕事と子育ての両立についての理解がより深められ、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることができる職場環境をつくりあげていくためには、全ての職員が母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度について、正しい知識を持つことが大切です。子育て関連の各種制度の周知徹底を図り、子育ての意識啓発を行います。

職員は、日頃から、母性保護や育児、仕事と子育ての両立について正しい理解と知識を持つよう、自己啓発に努めましょう。

2 子どもの健やかな誕生のために

子どもの出生は、子育ての始まりという親子にとって最も大切な時期です。父親と母親、そして生まれてくる子どもとの時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感することは、その後の子育てにも大きな意味を持ちます。

そこで、妊娠中及び出産後の職員に対して、休暇制度や出産費用の給

付などについて周知を図ります。さらに、父親または母親となる職員を職場全体でサポートするという意識改革を進めます。

自分が父親または母親になるとわかった職員は、子育てについて職員のサポートが得られるよう、おなかの赤ちゃんが安定期に入るところをめぐりに、職場へ報告し、妊娠中や出産後の業務遂行体制などについて職場の上司と相談しましょう。

職場では、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しを行いましょう。また、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないようにしましょう。

父親となる職員が、配偶者出産休暇（3日の範囲内）や育児参加休暇（5日の範囲内）を100%取得できるよう、必要に応じて職場の中での臨時の応援体制を作りましょう。また、休暇を取得する職員は、出産予定日前後には、仕事の段取りを早めに決め、いつでも配偶者出産休暇等を取得できる態勢を整えましょう。

父親となる職員は、母親のおなかに赤ちゃんがいるときから、父親としての自覚と意識を持つことが大切です。この時期は、仕事の段取りを早めに決め、パートナーを支援するための態勢を整えましょう。また、子どもを持つことの喜びを感じ、子育てに対する責任を認識できるよう、保健センターなどが実施する育児セミナーなどへ参加するなど、妊娠・出産に関する知識や理解を深め、子育てに対して積極的にアプローチをしましょう。

母親となる職員は、ストレスがおなかの赤ちゃんにとって良い影響を与えないことから、仕事の悩みなどは早めの解決に努めるなど、精神面に配慮しましょう。

妊娠中は、通常より普段の動作がしづらいことや、体調管理に配慮すべき状態であることから、仕事の段取りは早めに決め、定期健診のための時間を作るなど、余裕ある行動に努めましょう。

3 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等について職員の意識改革を率先して行い、男女の別なく育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

また、子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があったときは、個別に育児休業の取得手続きや経済的な支援等についての情報提供を行います。

職員が育児休業を実際に取得することになった場合には、業務に支障が出ないように、臨時的任用制度の利用による代替要員の確保や事務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。

育児休業中の職員は職場から離れていますので、孤独を感じたり、職場復帰について不安になりがちです。円滑な職場復帰のため、業務の状況や育児の状況について職場と相互に連絡を取り合うように努めましょう。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、事務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

4 子どもの健やかな成長のために

子どもが心豊かに生き生きと育つためには、親子が共に過ごす時間を十分に確保する必要があります。そのため、子どもと過ごすために休暇を取得するといった休暇に対する職員の意識改革を進めます。

また、職場では、職員の子育てをサポートするという観点から、超過勤務が恒常的とならないよう業務遂行体制や見直しを行うとともに、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇制度や年次休暇を活用して、突発的な病気の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援しましょう。

子育て中の職員は、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも業務に支障がないようにしておきましょう。

この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、以下の内容を全ての職員の休暇取得の促進に役立ててください。

半日休暇の取得

職場では、超過勤務や休日出勤が続くなど特に業務が繁忙で疲労している子育て中の職員に、半日休暇を取得するよう働きかけ

ましよう。また、自分の疲労度合いや予定等に合わせ、必要に応じて半日休暇を取得しましょう。

育児の日の設定

職員が育児に親しむため、毎月19日を「育児の日」とします。育児の日またはその前後を含めて、月に1日程度は、計画的に休暇を取得しましょう。

休暇取得の促進

職場では、例えば次のような時に育児中の職員に年次休暇を取得するよう、働きかけましょう。

- ・ ゴールデンウィーク
- ・ 子どもの春休み、夏休み、冬休み
- ・ 年末年始
- ・ 月曜日や金曜日
(土日と組み合わせたハッピーマンデー・ハッピーフライデー)
- ・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日
- ・ 子どもの予防接種、健康診断

連続休暇の取得

- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得
- ・ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得

このような取組を通じて、年次有給休暇取得の促進を図りましょう。

5 町民・地域のために

役場に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されます。

そこで、地域において子育てしやすい環境づくりを進めるなかで、役場に期待されている役割を踏まえた取り組みを進めます。

役場庁舎や公の施設については、町民など来庁者が多いことから、子どもを連れた人が安心して手続きや相談ができるような環境づくりに努めます。

子どもを連れて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組を推進するため、職場内での話し合いをしましょう。

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方もいると思います。そのような方をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある方は、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けましょう。

終わりに

この計画を実施することによって、中泊町職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。