

**第2期**  
**壬生町特定事業主行動計画**  
**(壬生町職員子育て支援プラン)**

壬 生 町 長  
壬 生 町 議 会 議 長  
壬 生 町 教 育 委 員 会  
壬 生 町 選 挙 管 理 委 員 会  
壬 生 町 代 表 監 査 委 員  
壬 生 町 農 業 委 員 会

# 第2期壬生町特定事業主行動計画 ～ 壬生町職員子育て支援プラン ～

## I 総論

### 1 目的

本町では、少子化対策として平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、壬生町特定事業主行動計画（第1期）〔計画期間：平成17年4月1日～平成22年3月31日〕を策定し、仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備等について計画的に取り組んでまいりました。

しかしながら、少子化問題は社会全体における懸案事項であり、依然として多くの分野で深刻な影響を及ぼし続けており、現在の長期にわたる景気低迷の一因ともなっております。

そのような中、子どもを産みやすく、子育てをしやすい職場環境の整備は、今後の少子化傾向への歯止めとなると共に、社会全体の景気回復等にも繋がることが大いに期待されております。

そこで、本町では、これまで取り組んできた第1期計画の実績及び職員ニーズを的確に捉え、これまで以上に職員一人ひとりがこれらの問題に対し共通の認識を持ち、職場を挙げた支援体制を強化すべく、「第2期壬生町特定事業主行動計画（壬生町職員子育て支援プラン）」を策定し、次世代育成支援の充実を図ってまいります。

### 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。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての情報提供を適切に実施する。
- (3) 職員へ行動計画の内容を周知徹底するため、啓発資料の作成・配布を実施する。
- (4) 壬生町特定事業主行動計画策定・推進委員会において、随時、本計画の進捗状況を踏まえた見直しを実施する。

## II 具体的な計画内容

### 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

- 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周知徹底を図る。
- 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。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ④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する。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ①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促進について周知徹底を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

##### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業の取得の申出が合った場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。
- ②職場研修等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対して、休業期間中における職場の情報提供を行う。
- ②復職時におけるOJT研修等を実施する。

##### エ 産前産後休暇及び育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

- ①所属内の人員配置等によって、産前産後休暇及び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る。

◎ 以上のような取組みを通じて、  
平成25年度末の育児休業の取得率を、

男性	10%	(平成20年度末現在 : 0%)
女性	100%	(平成20年度末現在 : 100%)

とする。

#### (4) 時間外勤務の縮減

##### ア 時間外勤務縮減のための意識啓発等の促進

- ①人事当局は、各所属の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- ②「ノー残業デー」の実施及び周知徹底を図る。

##### イ 時間外勤務縮減への制度の周知・検討

- ①小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ②フレックスタイム制度や情報通信技術を活用した在宅勤務制度の導入に向けた検討を進める。

##### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①新たに事業等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ②会議・打合せ等については、短時間で効率よく実施する。
- ③職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がける。

#### (5) 休暇の取得の促進

##### ア 年次休暇の取得の促進

- ①幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ②管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

- ③子どもの予防接種、入学式・卒業式・授業参観等の学校行事やPTA活動における年次休暇の取得促進を図る。
- ④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤地域のボランティア活動における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑥緊急の子育て等に関する用事等の発生に対し、安心して年次休暇を取得できるような業務の平準化及び他の職員でも対応できる体制の整備を図る。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ①月曜日や金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ②国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ①子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

◎ 以上のような取組みを通じて、  
平成25年度末の職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数を、

**16.0日（平成20年度末現在：12.25日）**

に増加させる。

#### (6) 職場の異動における配慮

- ①子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立が図れるよう人事上の配慮を行う。

#### (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の見直し

- ①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ついての情報提供や意識啓発を行う。
- ②子育て中の職員や子育てに関心のある職員を対象に、子育ての重要性を認識してもらうため、子育て講座・研修を開催する。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

### (1) 子育てバリアフリーの推進

- ①施設利用者等の実情を勘案して、授乳室やベビーベッドの設置を必要に応じて行う。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加促進

- ①子ども・子育てに関する地域活動に対して、職員が参加しやすい雰囲気の醸成を図る。
- ②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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等に対して、職員が参加しやすい雰囲気の醸成を図る。
- ③子どもが参加する地域の学習会や小中学校からの要望に応じて職員を派遣し、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ⑤子育てに関する事業を、庁内イントラネットで職員へ周知し、事業への参加促進を図る。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。