

# 南伊勢町特定事業主行動計画

「～仕事と子育ての両立の実現に向けて～」

## はじめに

急速な少子化の進行や、家庭および地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、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社会全体で取り組んでいくことを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律では、事業主として国及び地方公共団体を特に「特定事業主」と位置づけ、職員の子育て支援に関する行動計画を策定するよう求めており、南伊勢町においては、事業主として職員が家庭生活と仕事を両立できる環境づくりに向けて、平成 19 年 3 月に南伊勢町特定事業主行動計画を策定しました。

計画策定後、南伊勢町では育児短時間勤務制度の導入をはじめ円滑な職場復帰ができる環境づくりに取り組みを行ってきたところであり、これらの取り組みや現状を踏まえて、これまでの「南伊勢町特定事業主行動計画」に引き続く計画として策定しました。

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つためにも、また、職員の皆さんが職場で持てる能力をフルに発揮するためにも、家庭生活の充実は重要です。そして、子育てと仕事の両立を図るため、職員の皆さん一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと考え、お互いに助け合うことが子どもたちの明るい未来を約束するものと考えています。

南伊勢町は、職員の皆さんの仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、「南伊勢町特定事業主行動計画」に基づく様々な施策の実現のため、着実に取り組んでいきます。

令和 3 年 4 月 1 日

南伊勢町長

南伊勢町議会議長

南伊勢町教育委員会

南伊勢町選挙管理委員会

南伊勢町代表監査委員

南伊勢町農業委員会

## 総 論

---

### 1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。

### 2 基本方針

この計画は、南伊勢町の全職員が対象となります。

現行制度の有効活用と子育てを支える意識の醸成を通じ、職員が安心して「仕事と子育ての両立」が実現できる環境づくりを目指します。

### 3 計画の推進体制

計画を効果的に推進するために、総務課を中心として、それぞれの職場ごとにおける実施状況を把握し、職員ニーズを踏まえて、今後の支援政策の実施や計画の見直しを図るものとします。

### 4 基本目標

#### ① 安心して子どもを生める職場環境づくり

職場の理解と協力のもと、安心して子どもを生み、育てることができるよう、母性保護をはじめ、妊娠・出産にかかわる休暇等を円滑に取得できる環境づくりに取り組みます。

#### ② 子育てしながら働きやすい職場環境づくり

上司や同僚の理解のもと、男女が共に協力し、子育てしながら働きやすい環境づくりに取り組みます。

#### ③ 子育てを支える環境づくり

職場や地域において、子育てを支援していける環境づくりに取り組みます。

### 5 計画の構成

計画の見直しにあたっては、各計画の対象職員や目標、各所属においてとるべき対応がわかりやすいものとなるよう、子育ての時期により「子どもの出生前の時期」、「子どもの出生後の時期」、「職務復帰以後」に区分して構成しています。

## 計画内容

---

### 1 父親・母親になる職員のために（妊娠前～妊娠中～出産まで）

#### ◇ 職員の皆さんへ

父親・母親になることがわかったときは、できるだけ早めに、職場の上司に申し出るようにしましょう。これは母性保護、各種休暇や休業制度を活用するために、また、職場で業務分担等への配慮を行うために必要なことです。

#### ◇ 管理監督者の皆さんへ

所属の職員が妊娠した場合、業務上の配慮が欠かせません。職員の体調に配慮した業務分担の見直しを図るほか、母性保護のための休暇等の制度に関しては、職員へ適切なアドバイスができるよう、制度の理解に努めましょう。

#### (1) 妊娠・出産・育児等に関する休暇制度の周知

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等に関する制度について、周知徹底を行います。

#### 【具体的には】

妊娠・出産・育児等に関する休暇制度についてわかりやすくまとめ、グループウェアに掲載することにより周知徹底を図ります。また、制度改正があればその都度見直しを行います。

#### (2) 子どもの出生時における父親の育児参加の促進

男性職員が、妻の出産時に積極的なサポートをすることができるように、また、誕生した子どもとふれあう時間を大切にするために、子どもの出生時における父親の特別休暇および年次有給休暇の促進を図ります。

#### 【具体的には】

配偶者出産休暇、育児参加休暇及び年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進について、制度の周知と、積極的な取得の呼びかけを行います。

### (3) 妊娠中の職員の負荷軽減

妊娠中の職員の安全を考えて、妊娠を申し出た職員に対しては、必要に応じて業務分担の一部見直しを行い、時間外勤務命令を極力行わないよう配慮します。

#### 【具体的には】

管理監督者は、妊娠中の職員に時間外勤務命令を行う必要がある場合は、職務上の緊急性、必要性をこれまで以上に吟味した上で行ってください。

目標①：出産支援休暇の取得率を 75%にします

## 2 父親・母親になった職員のために（出産後～職場復帰するまで）

### ◇ 職員の皆さんへ

出産後、産後休暇および育児休業中の期間は、父親・母親として、子どもと最も多くの時間を過ごすことができる時期です。円滑に休業に入り有意義な時間とするためにも、育児休業を取得する職員は、早めに休業取得予定期間を上司に伝えてください。

### ◇ 管理監督者の皆さんへ

育児休業を取得した職員の多くが、復帰後の職場や仕事に対する不安を挙げています。こういった不安を緩和できるよう、所属における理解と休業中の職員への配慮に努めましょう。

### (1) 育児休業制度、部分休業制度および育児短時間勤務制度の周知

育児休業制度、部分休業制度、育児短時間勤務制度および子育てに係る各種給付制度については、既存の制度の周知とともに、職員が制度を利用しやすいような職場環境づくりを行います。また、特に男性職員の認識度が低いことから、周知を積極的にを行い、男性の取得率向上を図ります。

### 【具体的には】

新たに導入された育児短時間勤務制度など、子育てに係る制度についてもグループウェアにて配信します。

### (2) 育児休業者の代替要員の確保

育児休業する際、気がかりになることの一つとして、自分の休業中に代替要員が配置されるかということが挙げられます。従来から育児休業代替任期付職員等による人員の確保等を行っており、今後も引き続き業務体制の確保に努めます。

### (3) 育児休業者の円滑な職場復帰支援

育児休業者には、休業中の不安を少しでも軽減し、たとえ長期間の休業期間があったとしても円滑に職場復帰が図れるような取り組みを行っていきます。

その取り組みの一つとして、育児休業を取得する職員の希望に応じて、復帰前に面談を行い、担当する業務の現況や今後の進め方などについて、育児との両立も考慮して十分話し合い、安心して職場復帰できるように支援します。

目標②：男性職員の育児休業等の取得率を 50%にします

### 3 子育てと仕事の両立のために（職務復帰以降）

#### ◇ 職員の皆さんへ

育児休業からの職務復帰後は、いよいよ育児と仕事の両立が始まります。子育て期間は、様々な事情で突発的な休暇取得が必要になることがあります。子育て世代の職員は、同僚職員の理解が得られるよう努め、信頼関係を築いていきましょう。

また、同僚職員は、誰しものがサポートを必要とする時期であることを理解し、住民サービスの低下を招かないような業務体制の維持のために協力しましょう。

#### ◇ 管理監督者の皆さんへ

子育て世代の職員が家庭生活と仕事の両方を充実させることができるよう、職場における理解と、フォロー体制の確保に努めましょう。

また、子育て世代のみならず全ての職員が家庭生活においてゆとりある時間を持てるよう、常日頃から業務改善を推進し、計画的な休暇の取得促進と、時間外勤務の縮減に努めましょう。

#### (1) 超過勤務の縮減

子育て中の職員のみならず、全職員が仕事と生活の調和を保ち、健康で豊かな生活時間を創造するため、超過勤務の縮減を図ります。

#### 【具体的には】

##### ① 定時退庁日の徹底

毎週水曜日はノー残業デーです。周りの職員と声を掛け合って定時に退庁しましょう。

##### ② 超過勤務縮減のための意識啓発

職員一人ひとりが超過勤務のコストをよく認識し、業務の効率的な遂行を心がけるとともに、定時に退庁するという原則を再認識しましょう。

目標③：職員一人あたりの年間平均超過勤務時間数を5%減らします

## (2) 年次有給休暇の取得促進

無理のない仕事を続けていくためには、休暇を上手に利用することも大切です。職場内でお互いに協力して、計画的に年次有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指します。

### 【具体的には】

ゴールデンウィーク、夏休み、年末年始だけでなく、週休日と年次有給休暇を組合わせて、連続した休暇を取得するようにしましょう。特に、業務が繁忙で休みがとりにくい職場などでは、こういった機会に連続休暇を取得できるよう、職場の上司は休暇と業務の調整に努めて下さい。

また、結婚記念日や家族の誕生日、学校行事への参加などに年次有給休暇を取得し、家族サービスの時間を作りましょう。

## (3) 子の看護のための休暇の取得促進

子育て中の職員が子の看護のための休暇を効果的に利用できるよう、周知および促進を図ります。また、職員の子どもが突発的な病気等の場合でも、必ず休暇を取得できるような職場環境づくりを目指します。

## (4) 人事異動上の配慮

人事異動は子育て中の職員にとって、職場の環境が変わることから、職務に影響を及ぼすことがあります。

そのため、人事異動上の配慮を必要とする場合は、自己申告書や面接を通じ、所属長に申し出てください。そして、人事担当部門は所属長から当該職員の事情を聞き、可能な範囲で人事異動の配慮を行います。

目標④：職員全員の年次有給休暇取得日数を15日以上にします

#### 4 その他の次世代育成支援に関する事項

##### ◇ 職員の皆さんへ

健やかに子どもを育成するために地域で行われている取組には、積極的に参加しましょう。また、業務の中で、次世代育成支援に資するような取組みが行えないか、創意工夫をしていきましょう。

##### (1) 子育てバリアフリーの推進

職員は子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、親切な対応を心がけていきましょう。

また、外部からの訪問が多い施設において、乳幼児が利用できるトイレやベビーベッド、ベビーチェア、授乳室などを必要に応じて施設改修時などにあわせて整備していきます。

##### (2) 子育てに関する地域貢献活動

子育て中は自分の子どものことで精一杯という方も多いかも知れませんが、子育てが一段落した方や子どものいない方も、自分の住んでいる地域における子育て支援活動に積極的に参加しましょう。地域の学校・自治会などで催されるイベントなどに参加して、地域の子育て支援にも貢献しましょう。

職場では、職員がこういった活動に参加しやすい雰囲気づくりを進めていきましょう。

## おわりに

この計画を実りあるものにするためには、何よりも全ての職員のみなさんの理解と協力が必要です。

これらの取り組みを通じ、職員一人ひとりが仕事と子育ての両立への理解を深め、子育てする職員を職場全体で支えていくことができるよう願っています