

# 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ

育成される環境～蔵王町職員の仕事と家庭の両立～をめざして

平成29年9月1日  
蔵王町長  
蔵王町議会議長  
蔵王町教育委員会  
蔵王町農業委員会

急速な少子化が進行する中、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。以下「法」という。）が成立し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成するための環境整備に、国、地方公共団体、事業主等社会全体で取り組んでいくこととされた。従来「子育てと仕事の両立支援」が中心であった取組は、法の成立によって、子育てについての第一義的責任は父母その他の保護者が有するという基本的認識の下に、「男性を含めた働き方の見直し」等4つの柱に沿って総合的な取組として推進されることとなった。

平成26年4月の法の一部改正により計画期間が10年延長されたことに伴い、職員が男女を問わず仕事と家庭を両立できる環境づくりを推進するため、法第19条に基づき、今般、蔵王町長、蔵王町議会議長、蔵王町教育委員会及び蔵王町農業委員会が新たな特定事業主行動計画を策定したところである。

この計画は、本町が、職員を雇用する一事業所としての立場から、職員の子どもの育成環境整備を進めるための計画であり、また、職員全員がこの計画を自身に関わるものとして捉え、次代の社会を担う子どもを社会全体として育む必要性を強く認識し、それぞれの職場で助け合う風土の醸成をめざすものである。

## I 計画期間

本計画の期間は、平成29年10月1日から平成33年3月31日までとする。

（終期は「蔵王町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と同日）

## II 推進に向けた体制整備等

蔵王町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策を推進するため、休暇制度を所管する総務課を中心として、各種制度の見直しや拡充等の検討を行うとともに、本計画の策

定・変更、本計画に基づく取組の実施状況の把握等を行う。

### Ⅲ 行動計画（具体的な内容）

#### 1 勤務環境に関する事項

##### （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制度（産前・産後休暇、保健指導・健康診査のための休暇等）及び出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図る。【人事担当課】
- ② 妊娠中の職員の健康や安全のために、業務分担の見直しや時間外勤務の命令について、十分配慮する。【課長等】
- ③ 職員は、①及び②の支援を受けやすくするため、自分が母親になるとわかったら、速やかに所属の課長等に申し出るようにする。【職員】

##### （2）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 妻の出産休暇（2日）、妻の出産の際の育児参加休暇（5日）について周知徹底し、これらの取得を促進する。【人事担当課】
- ② 父親となる職員が出産・育児のための休暇を取得しやすくすることは、職員の仕事と家庭（育児）の両立に大きく寄与すると認識し、出産予定日等を把握したときは、職員が休暇の必要な時期に安心して休暇が取得できるよう、職場のサポート体制づくりに努める。【課長等】
- ③ 職員は、①及び②の支援を受けやすくするため、自分が父親になるとわかたら、速やかに所属の課長等に申し出るようにする。【職員】

<目標>		
平成32年度末までに男性職員による育児休業又は育児参加休暇の取得実績を1人以上にする。（「蔵王町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に同じ。）		
<現状>		
（平成27年度）		
	取得率	平均取得日数
育児休業	男性職員 0%	—
	女性職員 100%	10か月
男性職員の配偶者出産休暇	100%	2日
男性職員の育児参加休暇	0%	—

##### （3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の制度について、周知を図り、男女間わ

ず取得が促進されるよう努める。【人事担当課】

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業や育児休業手当金等の支援について、個別に説明を行う。【人事担当課】
- ③ 育児休業等を実際に取得した職員の体験談等を紹介し、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。【人事担当課】
- ④ 出産予定日等を速やかに所属の課長等に申し出るようにし、休暇が必要となる時期を事前に明らかにすることで、周囲のサポートを受けやすくする。【職員】
- ⑤ 育児休業等の取得について、職場の意識改革を進め、男性職員であっても取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。また、取得の申し出があった場合は、業務分担の見直し等を検討し、職員が安心して休業等ができる環境づくりに努める。  
【課長等】
- ⑥ 育児休業からの復帰直後は育児の負担や職場に対する不安が特に大きいことから、円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対しては必要に応じて業務や職場に関する情報提供に努め、復帰直後の職員に対して必要に応じて業務分担を見直す等の配慮をする。また、周囲の職員は、業務分担の見直し等に積極的に協力する。【課長等、職員】

#### (4) 時間外勤務手当の縮減

- ① 小学校就学前の子がある職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図る。【人事担当課】
- ② 適正な人員配置、適正な業務分担に努める。【人事担当課、課長等】
- ③ 退庁時間のルール（平日ハチヨンGO）を守り、男女を問わず深夜までの時間外勤務をしないよう努める。ルールどおりに退庁した場合に業務を完了できなくなることが見込まれるときは、早急に所属の課長等に申し出るようにする。また、課長等は、課内の職員の業務量が平準化するよう、業務分担の見直し等に努める。【課長等、職員】

#### (5) 休暇の取得の促進

- ① 繁忙期以外の時期に計画的に休暇（年次有給休暇、夏季特別休暇（5日））を取得できるよう、担当業務の年間計画を作成し、休暇を積極的に取得できる時期を明らかにしておく。また、その時期に連続した休暇が取得できるよう、課内の職員間で相互に調整を図る。【職員】
- ② 所属職員が平等に休暇を取得できるよう、課内の係ごとの①の時期を把握し、その時期に積極的に休暇取得するよう声かけをする。また、休暇取得の極端に少ない職員がいる場合は、業務分担の見直し等を検討する。【課長等】
- ③ 子の看護休暇取得の促進

ア 小学校就学前の子の看護休暇（5日（該当する子が2人以上の場合は10日））について周知徹底する。また、子の看護に男性職員が積極的に関わることを推進するため、実際に子の看護休暇を取得した男性職員の体験談等を紹介する。【人事担当課】

イ 子の看護休暇の取得は、急に必要となるケースも想定される。小学校就学前の子のある職員の急な休暇取得に対応できるよう、日頃から課内でサポートし合える体制を構築するよう努める。【課長等、職員】

<目標>

平成32年度末までに男性職員による子の看護休暇の取得実績を1人以上にする。

<現状>

（平成27年度）男性職員0人 女性職員3人（平均取得日数2日）

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもたちに体験を通じた学習機会を提供するため、職場見学の実施や各種学習会等に講師として職員が参加すること等を推進する。
- 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を推進する。