

特 定 事 業 主 行 動 計 画

紀北町
紀北町議会
紀北町教育委員会
紀北町選挙管理委員会
紀北町公平委員会
紀北町監査委員会
紀北町農業委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に則り、職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な労働環境の整備等を進めるため、次世代育成支援行動対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

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、講習及び情報提供等を実施する。
- (2) 次世代育成支援対策を効果的に推進するために、推進委員会を設置する。
- (3) 推進委員会は啓発資料を作成し、相談・情報提供を図る。
- (4) 本計画の取組状況については、年度ごとに、推進委員会が把握した結果等を踏まえて、総務課はその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 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

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担や時間外勤務の見直しを行ない、時間外勤務命令については原則命じないこと。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得推進

- ア 男性職員は子どもの出産時に積極的に休暇を取得する。
- イ 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得推進について周知徹底を図る。
- ウ 男性職員は育児参加休暇を積極的に取得する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 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制度を広く周知するとともに、特に男性職員に対し育児休業等の制度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・手続について説明する。
- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ① 育児休業取得の申出があった場合、当該部署において業

務分担の配慮を行なう。

- ② 課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の趣旨を徹底させ、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、休業期間中の各種情報を提供する。

エ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。
- ③ 所属内の人事配置等によって、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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員を確保する。

(4) 総勤務時間の縮減

ア 時間外勤務制限の制度の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

イ 総勤務時間縮減運動の推進

- ① 対話による職員とのコミュニケーションにより、管理職員が明確な業務の選択と配分を進め効率的な業務遂行を図る。
- ② 時間外勤務縮減推進員を各課に配置し、速やかに退庁しやすい環境づくりに努める。

ウ ノー残業デーの実施

- ① 毎週水曜日と、毎月の給料日をノー残業デーとし、グループウェアなどにより周知を徹底し、所属長などによる定時退庁の率先垂範を行う。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各部署の所属長は、およそ3月毎に「時間外勤務縮減チェックリスト」によるチェックを行い、時間外勤務縮減の促進を図ること。
- ② 部署ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、副町長による各管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起、指導助言を行う。

オ 健康管理

- ① 職員に対する健康診断の実施等、健康面に配慮する。
- ② 夏季における計画的な休暇取得推進を進める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇等の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 課長会議等の場において、担当課から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。
- ③ 各部署において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 子どもの予防接種等の実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 子どもの看護休暇等の制度を周知するとともに、その希望する職員に対して、100%取得できるよう徹底する。

- ⑥ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ア 職場のハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメントなど）防止のための意識啓発を図る。

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

- ア 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を生かした指導教育を実施する。

- イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

- ウ 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、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

ア 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

ア 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。

Ⅲ 実施と目標

1 実施

本計画の具体的な取り組みは平成22年4月1日から随時実施する。

2 目標

- (1) 計画期間内の産前産後の休暇日数を、男性職員の休暇取得日数を5日以上にし、女性職員の休暇取得日数を90日以上にする。
- (2) 計画期間内の育児休業の取得水準について、女性職員の取得率を100%とし、男性職員の取得率を5%以上とする。
- (3) 平成27年3月31日までに時間外勤務時間を職員一人当たり60時間未満にする。
- (4) 育児休業又は出産育児等にかかる休暇制度について職員全員に周知する。
- (5) 職員一人当たりの年次有給休暇取得日を、年間平均10日以上とする。