

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

(平成17年度～平成21年度)

北 広 島 町 長
北 広 島 町 議 会 議 長
北 広 島 町 消 防 長
北 広 島 町 農 業 委 員 会
北 広 島 町 教 育 委 員 会

目 次

総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

具体的な内容

1 職員の勤務環境

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 保育施設等に関する情報提供
- (5) 超過勤務の縮減
- (6) 休暇の取得の促進
- (7) 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組

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
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- (3) 子どもとふれあう機会の充実
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

総論

1 目的

安心して子育てができる環境整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」(平成15年7月16日公布)により、地方公共団体においても、職員を雇用する事業主の立場から、特定事業主行動計画を策定・実施することとされています。この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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

平成17年5月1日から平成22年3月31日までの5年間
(3年後の平成19年度に見直しを行う予定です。)

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課等の担当で構成する行動計画策定・推進委員会を設置します。

各種資料の作成・配布による情報提供や研修・講習の実施等により、次世代育成支援対策及び行動計画の内容を周知します。

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。

本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。

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

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や出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知を行います。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、当該部署において業務分担の見直しを行います。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の休暇取得（特別休暇(2日)と年次休暇を合わせて5日間程度）の促進を図ります。

(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

育児休業等に関する資料の配布、研修等により、制度の内容、取得手続き及び経済的な支援等についての情報提供を行うとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

管理職会議等の場において、担当部署から定期的に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います。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、職場や業務等の状況を知らせるとともに、町外在住の職員に対しては広報等の送付を行います。

原則、育休取得前の部署への復帰とするが、止むを得ず配置換えを行う場合は、本人の希望を配慮するものとします。

復職時には、当該部署において業務復帰に必要な研修等を行います。

オ その他

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、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

授乳等のための特別休暇を取得している職員から申し出があった場合は、通勤用駐車場の確保に配慮します。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率が、
男性 10%、女性 80% 以上となるよう努めます。
(目標達成年度：平成21年度)

(4) 保育施設等に関する情報提供

町内の保育施設等に関する情報を収集し、電子媒体や冊子の作成による情報提供を行います。

(5) 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限

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超過勤務を制限する制度について周知を行います。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、幹部職員による定時退庁の率先垂範等により定時退庁の推進を図ります。

定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

業務処理計画表の作成や定例・恒常的業務に係る事務処理をマニュアル化することにより、事務遂行の効率化を図ることとします。

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事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こととします。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

人事当局は、各課等ごとの超過勤務の状況を管理職員に報告し、管理職員は超過勤務削減のための取り組みを行うこととします。恒常的に超過勤務の多い職場及び特定の職員について超過勤務の多い職場については、管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行います。

各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行います。

オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を行います。

長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施します。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

年次休暇取得目標日数の設定や四半期程度の休暇計画表の作成及び各部署毎の業務計画を策定するなどして、計画的な年次休暇の取得促進を図ることとします。

管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得を指導することとします。また、人事当局は取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において、事務処理において相互応援ができる体制を整備することとします。

イ 連続休暇等の取得の促進

月・金と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより連続休暇の取得促進を図ることとします。

子どもの予防接種実施日や授業参観日、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こととします。

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こととします。

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得率向上に努めます。

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

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こととします。

(7) 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

女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる体制を整備します。

潜在意識チェックリストを活用した自己診断や、セクシャルハラスメント防止等の研修等を通じた意識啓発を行います。

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

来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置を、施設改良や利用者等の実情を勘案して検討していき

ます。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけ等を行います。

公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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図ることとします。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもを対象とした職場見学ツアーを要望により実施します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

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、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。