

今別町特定事業主行動計画

平成29年1月31日策定

今別町長
今別町議会議長
今別町農業委員会
今別町教育委員会
今別町代表監査委員
今別町選挙管理委員会

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、職員の仕事と生活の調和の推進、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、今別町長、今別町議会議長、今別町農業委員会、今別町教育委員会、今別町代表監査委員、今別町選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画である。

なお、目標年次及び実施時期については明示せず本計画に基づき取り組むものとする。

2 計画期間

平成29年4月1日から平成34年3月31日までの5年間とし、随時見直しを図る。

3 計画の推進体制

- (1) 対象職員：今別町職員
- (2) 次世代育成支援対策を効果的に推進するための主体となる職員は、各部署における人事担当、幹部職員、子育て中の職員及びその他の職員（以下「人事担当等」という。）とする。
- (3) 次世代育成支援対策に関する幹部職や職員に対する情報提供等を実施する。
- (4) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度に、検討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図る。

4 具体的な内容

- (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、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、超過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 父親が子どもの出生時に3日間の休暇の取得促進を図る。
 - ② 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等
 - ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する資料を各部署に通知・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。
 - イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
 - ウ 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う。
 - エ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。
 - ② 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う。
 - ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。
 - イ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
 - ウ 幹部会議の場において、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う。
 - ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
 - イ 育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児休業から復帰する職員

の円滑な職場復帰を図る。

- ⑤ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用
部署内の人員配置等によって、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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

- ⑥ その他
車による通勤が一般的な地域においては、妊娠中及び育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

(4) 超過勤務の縮減

- 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超過勤務の制限の制度の周知

- ② 一斉定時退庁日等の実施

- ア 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

- イ 幹部職員の指導による定時退庁の実施徹底を図る。

- ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、幹部職員への指導の徹底を図る。

- ③ 事務の簡素合理化の推進

- ア 効率的な事務遂行を図るため、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。

- イ 会議・打合せについては、極力庁内LANを活用する。

- ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

- イ 各部署の超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の幹部職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

- ウ 人事担当部署は、各部署ごとの超過勤務の状況及び超過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、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得の促進

- ア 職員が年間の年次休暇取得の目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

- イ 幹部会議の場において、担当部署から、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。

ウ 幹部職員に対して、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。

エ 人事担当部署による取得状況の確認を行い、幹部会議の場において公表する。

オ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

カ 各部署において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

キ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

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

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する連続休暇の促進を図る。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 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。

エ 年1回、年次休暇を利用した3日以上のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

オ 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。

カ 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。

③ 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、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

(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組

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 女性職員の相談に応じられる体制を確保する。

③ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

④ 職場におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント防止に係る周知徹底を図る。

⑤ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

(7) 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 外部からの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の利用促進を図る。

イ 子どもを連れた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。

(8) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、スポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。

② 子どもの体験活動等の支援

農林漁業の町である今別町の自然や伝統文化とのふれあいは、農林漁業及び地域文化への理解を深めることでもある。

子どもたちの豊かな人間性を育む体験活動や交流活動の支援施策を推進する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 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する。

④ 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職員の積極的な参加を支援する。

5 おわりに

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要である。

また、社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場のみならず地域社会も一体となった協力が必要不可欠である。

職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と認識し、今別町における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力されることを期待する。