

岩泉町次世代育成支援対策 特定事業主行動計画 (後期計画)

平成22年3月

岩 泉 町
岩 泉 町 議 会
岩泉町選挙管理委員会
岩泉町代表監査委員
岩泉町農業委員会

岩泉町次世代育成支援対策特定事業主行動計画（後期計画）

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく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を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員として行動計画策定を行う。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を行う。
- (3) 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部署を総務課・保健福祉課とする。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- (5) 本計画の実施状況については各年度、総務課等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。

具体的な内容

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

- (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を図る。
- (3) 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。

以上のような取り組みを通じて、妊娠中及び出産後における配慮をする。（実施時期：平成17年度から継続）

2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- (1) 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を図る。（実施時期：平成17年度から継続）

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

イ 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。

(2) 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

課長等会議等の場において、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

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付等を行う。

(5) 育児休業に伴う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

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。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得の推進を図る。（実施時期：平成17年度から継続）

4 保育施設の情報等

職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。

（実施時期：平成17年度から継続）

5 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

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図る。

(2) 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課等が把握し、管理職への指導の徹底を図る。

(3) 事務の簡素合理化の推進

- ア 各室等に業務計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- イ 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。
- ウ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 超過勤務縮減のための超過勤務の上限時間は前年実績を上回らないよう努める。
- イ 各部署の超過勤務の状況を、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ウ 総務課は、各部署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管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- エ 「臨時事務補助員」等を各部署に設置し、組織的な取り組みを推進する。

(5) 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充実させる。

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縮減に努める。
(実施時期：平成17年度から継続)

6 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

- ア 課長等会議等の場において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を行う。
- イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ウ 総務課による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アリングを行った上で、注意喚起を行う。
- エ 各部署において、休暇計画表等を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- オ 各部署において、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。
- カ 職員の1人当たりの年次休暇取得状況

平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
9.7日	9.2日	10.3日	10.6日	8.8日	9.4日

(資料：勤務条件等に関する調査)

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ア 月曜日・金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマン

デー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

イ 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。

ウ 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。

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目標日数を10.5日とする。（実施時期：平成17年度から継続、目標達成年度：平成26年度）

(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、取得できる雰囲気醸成を図る。（実施時期：平成17年度から継続）

7 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(1) 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) 「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。

以上のような取り組みを通じて、固定的な性別役割分担意識等の是正を行う。
（実施時期：平成17年度から継続）

8 母子家庭の母等の雇入れの促進等

母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。（実施時期：平成17年度から継続）

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

(1) 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設置等を必要に応じて行う。（実施時期：平成17年度から継続）

(2) 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。（実施時期：平成17年度から継続）

(3) 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。（実施時期：平成17年度から継続）

以上のような取り組みを通じて、子育てバリアフリーを推進する。（実施時期：平成17年度から継続）

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(1) 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関し、職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を積極的に支援する。

(2) 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積極的に行う。

(3) 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。

以上のような取り組みを通じて、子ども・子育てに関する地域貢献活動を推進する。（実施時期：平成17年度から継続）

3 子どもとふれあう機会の充実

(1) 子どもを対象とした職場見学を積極的に実施する。

(2) 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう推進する。

以上のような取り組みを通じて、子どもとふれあう機会の充実に努める。（実施時期：平成17年度から継続）