

井手町特定事業主行動計画

平成27年4月1日

井 手 町

井 手 町 長

井手町議会議長

井手町教育委員会

I 総論

1 目的

「豊かに人が育つまちをつくる」を基本計画とする第4次井手町総合計画の視点を踏まえつつ、職員が子育てに伴う喜びを実感し、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、本計画を策定する。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度までとする。

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、情報提供を実施し、行動計画の内容を周知徹底する。
- (2) 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図る。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、把握した結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図る。
また、前年度の取組状況は、ホームページ等への掲載により公表

する。

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、業務分担の見直しを行
う。

エ 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。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇や育児休業等の制度、
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、育児短時間勤務又は部分休業に関する資料を

各部署に通知・配布し、制度の周知を図る。

② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・
手続について説明を行う。

イ 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、事例ごとに当該部署
において業務分担の見直しを図る。

ウ 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、休業期間中の文書等の送付を行う。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

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、臨時的任用制度等の活用による
適切な代替要員の確保を図る。

オ 早出・遅出勤務又は時差勤務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。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、男性 5%、女
性95%とすることを目標とする。(目標達成年度：平成32年度、
以下他の項目においても目標達成年度は同じとする。)

(4) 超過勤務の削減

ア 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。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 「ノー残業デー」の水曜日及び金曜日は、庁内放送及び電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を図る。
- ② 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、所属長への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化等により、年間を通じた業務量の平準化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各部署の超過勤務の状況を総務課が把握し、超過勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を図る。

- ② 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるため、定期的な意識啓発を図る。

以上のような取組を通じて、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時間の達成に努める。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

- ① 総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図る。
- ② 管理職に対して、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。
- ③ 各部署の休暇取得の状況を総務課が確認し、取得率の低い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、取得促進を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。
- ② 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。
- ③ 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図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知し取得促進を図る。

以上のような取組を通じて、過去10年間の年次休暇の取得率の推移を勘案し、職員1人当りの年次休暇の取得を対平成17年比で20%増加の達成に努める。

(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

ア 働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他諸要

因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、

情報提供、研修等による意識啓発を図る。

イ 男女共同参画等の取組を通じて意識啓発を図る。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2 その他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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な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) 子ども・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可能な限り施設等を提供できるように配慮する。

② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請等があれば、職員等が専門分野を活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

交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施

する。

ウ 安全で安心して子どもが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図る。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員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に努める。