

高根沢町特定事業主行動計画 後期計画

高根沢町長

高根沢町議会議長

高根沢町教育委員会

高根沢町代表監査委員

高根沢町農業委員会

高根沢町特定事業主行動計画後期計画

I 総論

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、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的とします。

2. これまでの取組み

行動計画（前期：H17～H21）の成果については、次のとおりです。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

ア 妊娠中及び出産後の特別休暇の取得（100%）

イ 育児休業等の取得（男性職員 0%、女性職員 100%）

※ 育児休業等の取得率の目標が男性職員 20%、女性職員 100%であるのに対し、男性職員が 0%、女性職員 100%でした。

区分		H17	H18	H19	H20	H21	計
男性 職員	対象者数(人)	5	7	3	2	3	20
	取得者数(人)	0	0	0	0	0	0
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性 職員	対象者数(人)	6	6	3	4	3	22
	取得者数(人)	6	6	3	4	3	22
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ウ 共済組合による出産費用の給付（100%）

エ 子ども出生時の父親（男性職員）の休暇取得促進（85%）

区分	H17	H18	H19	H20	H21	計
対象者数(人)	5	7	3	2	3	20
休暇取得者数(人)	4	7	2	1	3	17
休暇取得率	80%	100%	67%	50%	100%	85%

※休暇は、特別休暇と年次休暇を含む。

(2) 超過勤務の縮減

職員の 1 年間の超過勤務時間数

区分		H17		H18		H19		H20		H21	
超過勤務時間数		30,284		28,789		32,087		31,243		26,822	
職員数	平均	165	183.5	164	175.5	161	199.3	157	199.0	155	173.1
360 時間超職員数		25		17		27		22		15	

(3) 休暇取得の推進

職員の年次有給休暇取得日数

区分	H17	H18	H19	H20	H21
平均取得日数	9.97日	11.99日	11.51日	11.54日	11.93日
年休取得率	49.85%	59.95%	57.55%	57.70%	59.65%

3. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法となっています。本計画は、その後期である平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

4. 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、本計画の実施状況を常に把握するとともに、取組みの徹底を図ります。
- ② 社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ、計画内容変更の必要が生じた場合にはその都度見直すものとします。

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

- 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や出産費用の給付等の経済的支援措置について説明するなど周知徹底を図ります。
- ② 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とともに、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を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とともに、連続休暇を取得できるように配慮します。

目 標	子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得率： 100%
-----	-------------------------------

(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の周知に努め、男性職員も含めた育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続や経済的な支援等について説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促します。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、職場内の業務分担の見直しを行います。
- ③ 人事担当課から育児休業等の取得状況を報告するとともに趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

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、各種通知の送付や定期的な面談等により、本人が職場から疎遠にならないよう努めます。また、復帰時には担当職務や職場環境の変化について説明するなど、適切なアドバイスを行います。

エ 育児休業取得に伴う代替要員の確保

部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場合は、臨時的任用、任期付職員及び非常勤職員の採用による適切な代替要員の確保を図ります。

目 標	育児休業等の取得率：男性職員 10%以上、女性職員 100%
-----	--------------------------------

(4) 超過勤務の縮減

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が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徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 一斉定時退庁日やマイ定時退庁日を設定し、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新規事業等を実施する場合には、事務事業評価によって目的、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、廃止できるものは廃止します。
- ② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ③ 起案・決裁の簡素化を図り、決裁途中での資料の修正は赤字等で行うなど事務の効率化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当課は所属ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い所属については管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ② 人事担当課は所属ごとの超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

- ③ 所属長会議等の場において、超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

オ 月 60 時間超における時間外勤務代休制度

長時間に及ぶ時間外勤務の抑制等のため、月 60 時間を超えて勤務した場合における時間外勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、この引き上げ分の支給に代えて代休時間制度を活用します。

カ その他

超過勤務の多い職員に対する健康面談を実施するなど、健康管理面における配慮を充実させます。

目 標	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。
-----	---

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長に対して、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ます。
- ③ 人事担当課は所属ごとの取得状況を確認し、取得率の低い所属については管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ④ 各所属部署において、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 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に支援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 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ります。
- ③ 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ります。
- ④ 勤続 10 周年等の節目に、年次休暇を利用したメモリアル休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 年 1 回、年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ 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ります。
- ⑦ ゴールデン・ウィークやお盆期間、シルバー・ウィークにおける公式会議の自粛を行い、職員が休暇を取得できるよう配慮します。

目 標	職員 1 人当たりの年次休暇取得を前期計画比 10%増
-----	-----------------------------

ウ 子どもの看護を行う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ります。

(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います。
- ② セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図ります。
- ③ 「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ります。

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

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します。

(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・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対し職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ③ 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科学習、職場体験学習等に協力します。子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ④ 小中学校での特別授業等の実施を支援します。

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、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

ウ 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します。

(3) 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。