

雨竜町特定事業主行動計画

平成17年6月15日策定

【第1 総論】

1 目的

行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示1号）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、雨竜町特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を次の任命権者が連名で策定し、公表することとする。

雨竜町長、雨竜町議会議長、雨竜町教育委員会、雨竜町選挙管理委員会、雨竜町代表監査委員、雨竜町公平委員会、雨竜町農業委員会

2 計画期間

平成17年7月1日から平成22年3月31日までの5年間を第1期の計画期間とし、概ね3年ごとに見直しを行うこととする。

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、雨竜町特定事業主行動計画策定委員会（以下、「委員会」という。）で、継続的に計画の進捗状況の確認をする。
- ② 次世代育成支援対策に関する、職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- ④ 啓発資料の配布や研修等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 行動計画の実施状況については、年度ごとに、委員会において把握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。

【第2 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。 (実施時期；平成 17 年度から)
- 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。 (実施時期；平成 17 年度から)
- 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。 (実施時期；平成 17 年度から)
- 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。 (実施時期；平成 17 年度から)

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に、年次休暇を組み合わせ（5日間程度）取得促進について周知徹底を図る。 (実施時期；平成 17 年度から)

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
 - (1) 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、冊子等で周知を図る。 (実施時期；平成 17 年度から)
 - (2) 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。 (実施時期；平成 17 年度から)
 - (3) 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。 (実施時期；平成 17 年度から)
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境をつくる
 - (1) 3歳未満の子を養育する男性職員の育児参加を促進する。 (実施時期；平成 17 年度から)
 - (2) 育児休業の取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。 (実施時期；平成 17 年度から)
 - (3) 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。 (実施時期；平成 17 年度から)
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - (1) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報「うりゅう」や通達の送付を行う。 (実施時期；平成 17 年度から)
 - (2) 新システムの導入や制度改正など、復職がスムーズに移行する様に直属の上司から育児休業期間中の業務の動き等を説明する。 (実施時期；平成 17 年度から)

- ④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
 - (1) 育児休業中や産前産後休暇中については、職員の適切な代替要員の確保を図る。(実施時期；平成 17 年度から)

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 (実施時期；平成 17 年度から)
- ② 一斉定時退庁日等の実施
 - (1) 定時退庁日を設定し、館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、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。(実施時期；平成 19 年度から)
 - (2) 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。(実施時期；平成 19 年度から)
 - (3) 定時退庁ができない職員が多い課所を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。(実施時期；平成 19 年度から)
- ③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - (1) 超過勤務の上限の目安時間は年間 360 時間とする。(実施時期；平成 17 年度から)
 - (2) 超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行う。(実施時期；平成 18 年度から)
 - (3) 各課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管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。(実施時期；平成 18 年度から)
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。(実施時期；平成 19 年度から)
- ⑤ 各課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・配布を行う。(実施時期；平成 19 年度から)

◎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。
(目標達成年度；平成 21 年度)

5 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得の促進
 - (1) 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。(実施時期；平成 18 年度から)
 - (2) 管理職会議の場において、各課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。(実施時期；平成 18 年度から)

- (3) 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。(実施時期；平成 18 年度から)
- (4) 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。(実施時期；平成 17 年度から)
- (5) 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。(実施時期；平成 17 年度から)
- (6) 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。(実施時期；平成 17 年度から)

② 連続休暇等の取得の促進

- (1) 月・金と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。(実施時期；平成 18 年度から)
- (2) 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。(実施時期；平成 17 年度から)
- (3) 年 1 回、年次休暇を利用した 1 週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。(実施時期；平成 18 年度から)
- (4) 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。(実施時期；平成 17 年度から)

◎以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で 5 % 増加させる。(実施時期；平成 18 年度から)

③ 特別休暇の取得の促進

- (1) 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すべての職員に対して、取得できる環境を図る。(実施時期；平成 17 年度から)

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。(実施時期；平成 17 年度から)
- ② 女性の管理・監督職は、女性職員の相談に応じる。(実施時期；平成 17 年度から)
- ③ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。(実施時期；平成 17 年度から)

【第3 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 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)

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
 - (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動する職員の積極的な参加を支援する。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - (1) 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。
(実施時期；平成 17 年度から)

3 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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活動等への職員の積極的な参加を支援する。
(実施時期；平成 17 年度から)