

## 古殿町特定事業主行動計画・3



平成28年3月改定

## I 総論

### 1 目的

次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づく行動計画策定指針並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第15条に基づき、それぞれに掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員がより一層職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、職員のニーズに即した勤務環境の整備、その他の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。

行動計画策定指針における基本的視点は、次の8つの視点をいう。

1. 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
2. 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
3. 機関全体で取り組むという視点
4. 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
5. 取組の効果という視点
6. 社会全体による支援の視点
7. 地域における子育ての支援の視点
8. 女性の個性と能力が十分に発揮されるという視点

### 2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。

（平成28年4月から女性活躍推進法分を追加）

なお、具体的な内容のなかで平成26年度以前から継続して実施するものについては、そのまま継続実施とする。

### 3 計画の策定機関及び対象職員

本計画は、古殿町、古殿町議会、古殿町教育委員会、古殿町代表監査委員、古殿町選挙管理委員会及び古殿町農業委員会が策定し、それぞれの機関の長が任命する職員を対象とする。

### 4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策の効果と、女性職員の活躍を推進するため、各部局における代表者を構成員とし「古殿町特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍に関する管理職や職員に対する研修・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窓口を総務課に置き、ニーズに合った情報を庁内LAN活用により随時提供する。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・実施委員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。
- (5) 毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を広報紙やホームページの掲載等により公表する。

## II 具体的な内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (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を適切かつ有効に実施するため、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周知徹底を図る。  
(実施時期：平成17年度から継続実施)
- 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い、原則として超過勤務を命じないこととする。(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ③ 安心して産前産後休暇を取得するための事務整理や引き継ぎなど、職場内での協力体制の推進や人事担当課を交えた事前協議によるチームバランスを徹底図る。(平成28年度から実施)

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の促進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員に対し、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇、並びに妻の産後など期間中における特別休暇及び年次休暇を利用した育児参加休暇の取得促進について周知徹底を図る。  
(実施時期：平成17年度から継続実施)

#### (2) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等の周知
  - ア 男性も育児休業や育児短時間勤務等を取得できることや、育児休業等の制度の周知を図る。(実施時期：平成17年度から継続実施)
  - イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き及び経済的な支援等について説明を行う。(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。  
(実施時期：平成17年度から継続実施)

- ③ 育児休業等経験者からの情報提供  
育児休業等を実際に取得した職員の体験談集を作成し、休業取得を希望する職員の不安軽減を図る。(実施時期：平成27年度から実施)
- 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、休業期間中の広報紙等の送付を行うとともに、職場復帰に際して、当該部署において、1ヶ月前には、復帰後に担当する業務内容について十分な情報提供を行う。(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ⑤ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用  
課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。  
(実施時期：平成17年度から継続実施)

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、  
男性 10%、女性 100%とする。(目標値：平成31年度)

#### (4) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取り組み

- ① 早出・遅出出勤又は時差出勤を行っている職場においては、保育所の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ② 子育て中職員の職場と家庭の充実を図るため、職員同士の情報交換の場を設ける。
- ③ 子育てと仕事の両立のため、先輩アドバイザーを相談役として確保し、相談に応じる体制づくりを行う。
- ④ 育児など家庭に配慮した人事運用を図る。

#### (5) 超過勤務の縮減

- ① 制度周知の面から
  - ア 小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。(実施時期：平成17年度から継続実施)
  - イ ノー残業デーを設定し、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、管理職の職員による定時退庁の率先垂範を行う。(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ② 職場環境の面から  
ノー残業デーにおける消灯時間・施錠時刻の設定。  
(実施時期：平成17年度から継続実施)
- ③ 事務の簡素合理化の推進
  - ア 各職員は業務処理計画表や事務処理マニュアル等を作成し、効率的な事務遂行に努める。  
(実施時期：平成19年度から継続実施)
  - 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。(実施時期：平成17年度から継続実施)

ウ 会議・打合せ、その他の諸連絡については極力電子メール・電子掲示板を活用する。(実施時期：平成17年度から継続実施)

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の事前命令・事後確認の徹底を行う。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

イ 部署ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の注意喚起を行う。(実施時期：平成17年度から継続実施)

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所属長に報告し、管理職の職員からのヒヤリングを行った上で、超過勤務に関する認識の徹底を図る。(実施時期：平成17年度から継続実施)

⑤ その他

超過勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮を充実させる。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

◎ 以上のような取組を通じ、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時間の達成に引き続き努める。

(実施時期：平成20年度から継続実施)

(6) 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目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

イ 庁議等の場において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。(実施時期：平成17年度から継続実施)

ウ 所属長は、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(実施時期：平成17年度から継続実施)

エ 各部署の業務計画等を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促を図る。(実施時期：平成20年度から継続実施)

オ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業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年度から継続実施)

② 連続休暇等の取得の促進(実施時期：平成17年度から継続実施)

ア 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。

イ 国民の祝日や夏季休暇と併せた連続休暇の取得促進を図る。

ウ 毎年6月から9月の期間における、年次休暇を利用した元気回復休暇の取得の促進を図る。

エ 子どもの健診・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。

オ 母親学級日や両親学級日における年次休暇の取得の促進を図る。

カ 勤続10年目に2日間、20年目に3日間、30年目に4日間、40年目に5日間以上の、年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

キ 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。

ク 子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次休暇の取得促進を図る。

ケ 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。

◎以上のような取組を通じて、職員の平均年休消化率 30%以上を目標とする。

(目標時期：平成31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、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

(7) 職員研修における配慮

① 妊娠中又は小学校就学前の子どものいる職員に宿泊を伴う研修を受けさせる場合、職員の育児環境等を考慮し、通所による研修を承認する。

(実施時期：平成27年度から実施)

(8) 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年度から継続実施)

② セクシュアルハラスメント防止のための情報提供による意識改革を図る。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

(9) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

① 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年度から継続実施)

(10) 人事評価への反映

① 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える人事評価制度の構築を図る(実施時期 平成27年度から実施)

**2 その他の次世代育成支援対策 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施設を利用できるよう、親切的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年度から継続実施)

## (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 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

イ 子どもが参加する行事において、職員が持つ知識と経験、技能を活かした地域交流を図る。(実施時期：平成17年度から継続実施)

ウ 小中学校等に職員を派遣し、出前講座を実施する。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

### ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 専門機関等による安全運転に関する研修や講習の受講を支援する。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

イ 交通安全週間等における街頭指導を実施する。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

### 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。(実施時期：平成17年度から継続実施)

## (3) 子どものふれあう機会の充実

### ① 学校等が行う職場見学や職場体験等を積極的に受け入れる。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

### ② 運動会等のレクリエーション活動には、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。(実施時期：平成17年度から継続実施)

## (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

### ① 職員に対し、家庭における子育てやしつけ、家庭教育に関する情報の提供を行う。

(実施時期：平成17年度から継続実施)

## 3 女性職員の活躍の推進に関する事項（平成28年4月から）

「女性の活躍とは」一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることであり、近年当町においても女性の管理職比率の上昇しており、女性の活躍の一側面を図るものであるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職域においてもそれぞれの個性と能力を十分に発揮できることが一番の目標である。

### (1) ワーク・ライフ・バランスの実現

① 効率的な業務運営の見直しにより、時間外勤務や業務負担の軽減を図る。

② 早出遅出勤務制度（フレックスタイム制）の活用により生活リズムの負担軽減を図る

③ 仕事・家庭の両立を前提としたキャリアアップとイメージ形成のための若手職員向

## けの研修・説明化の実施

### (2) 職場の女性の割合

- ① 男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担などの意識改革を行う。
- ② 平成32年度までに、すべての課において女性職員1名以上を配置し、女性職員の配属課100%を目指す。