

次世代育成支援対策推進法による

# 玉東町特定事業主行動計画

(平成 17 年 3 月)

玉 東 町 長  
玉 東 町 教 育 委 員 会  
玉 東 町 議 会 議 長  
玉 東 町 選 挙 管 理 委 員 会  
玉 東 町 農 業 委 員 会

## I 総論

### 1 目的

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ため、玉東町行動計画を策定し、公表することとする。

### 2 計画期間

平成17年4月1日から平成22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、行動計画策定・推進委員会で継続的に計画の進捗状況を確認する。
- ② 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、情報提供を実施する。
- 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。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修会等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに行動計画策定・推進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。

## 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推進

- ① 子供の出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇を5日間程度取得できるようにする。  
(実施時期；平成17年度から)
- ② 平成17年度から実施される妻の出産前6週間及び出産後8週間の間父親が子を養育するための5日以内の特別休暇制度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

##### 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資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、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)
- ② 必要に応じて資料を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。  
(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・手続きについて説明を行う。  
(実施時期；平成17年度から)
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期；平成17年度から)

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行う。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 育児休業の取得の申し出があった場合、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 課長会議等の場において、定期的に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。

(実施時期；平成17年度から)

エ 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、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

オ 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)

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、 男性 10% 女性 100% とする。 (目標達成年度；平成21年度)
------------------------------------------------------------------------

(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徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

イ 一斉退庁日等の実施

- ① 一斉退庁日を設定し、管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、幹部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)

- ② 管理職員の指導による定時退庁の実施徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 定時退庁ができない職員が多い所属課を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 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)

- ③ 会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を利用する。

(実施時期；平成17年度から)

④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(実施時期；平成17年度から)

エ 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（月5時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

(実施時期；平成17年度から)

② 総務課は、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。

(実施時期；平成17年度から)

③ 管理職に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

(実施時期；平成17年度から)

④ 管理職は、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、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)

⑤ 超過勤務縮減の取り組みの重要性について認識し、管理職を含む職員の意識改革を図る。

(実施時期；平成17年度から)

⑥ 「時短推進員」等を各部署に配置し、組織的な取り組みを推進する。

(実施時期；平成17年度から)

◎ 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数について、年間60時間（月5時間）の達成に努める。

(目標達成年度；平成21年度)

(6) 休暇の取得の促進

ア 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17年度)

② 課長会議等の場において、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)

③ 管理者は、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)

④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(実施時期；平成17年度から)

⑤ 課長の業務計画を策定・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17年度から)

⑥ 各課において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(実施年度；平成17年度から)

⑦ 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)

イ 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有給休暇を取得する「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17年度)

② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。

(実施年度；平成17年度から)

- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。  
(実施年度；平成17年度から)
  - ④ 年1回、年次有給休暇を利用した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有給休暇の取得促進を図る。  
(実施年度；平成17年度から)
  - ⑥ 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。  
(実施年度；平成17年度から)
- ◎ 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を対前年度比で5%増加させる。  
(目標達成年度；平成21年度)

ウ 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)

(7) 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り組み

- ① 「パートナーシップの日」を設け、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 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)
- ③ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。  
(実施時期；平成17年度から)

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

- 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計画的に行う。  
(実施時期；平成17年度から)
- 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)
- ③ 子どもを連れて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り組みを推進する。  
(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

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。  
(実施時期；平成17年度から)

イ 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)
- ② 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)
- ③ 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する。  
(実施時期；平成17年度から)
- ④ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。  
(実施時期；平成17年度から)

ウ 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も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)

② 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支援する。

(実施時期；平成17年度から)

エ 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)

(3) 子どもとふれ合う機会の充実

① 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

② 運動会等のレクリエーション活動の実施にあたっては、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)

(4) 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、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、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う。

(実施時期；平成17年度から)