

朝日町特定事業主行動計画

(後期行動計画)

平成23年1月

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。

同法では、地方公共団体を特定事業主として定め、職員が仕事と子育てを両立できるための計画を策定するよう義務付けられました。

本町では、平成17年4月から「特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援等の充実に取り組んできましたが、平成22年3月末をもって計画期間が終了したことから、職員アンケートを実施し、現計画の見直しを行いました。

平成23年1月

朝日町長

朝日町議会議長

朝日町選挙管理委員会

朝日町監査委員

朝日町公平委員会

朝日町農業委員会

朝日町教育委員会

朝日町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づく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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 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年度までの時限法です。平成17年度から平成21年度までを前期計画期間、平成22年度から平成26年度までを後期計画期間とします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関する職員に対する研修、講習、情報提供等を実施し、行動計画の内容に周知徹底する。
- ② 本計画の実施状況については、年度ごとに、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

アンケートによる満足度 87.2%、重要度 99.4%

- 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。
- 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。
- 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。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務に配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

アンケートによる満足度 86.4%、重要度 91.3%

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 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。
- ③ 父親となる職員が休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での応援体制を作る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

アンケートによる満足度 75.8%、重要度 99.4%

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。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該各課において業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職会等の場において、担当課から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。

ウ 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、休業期間中の各種文書等の送付を行う。
- ② 復職時における研修等を実施する。

エ 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。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤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。

- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

※以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を向上させる。

(4) 時間外勤務の縮減

アンケートによる満足度 69.8%、重要度 96.9%

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時間外勤務の制限をするよう努める。

イ 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、各所属長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 各所属長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課等を人事担当課が把握し、所属長への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素化・合理化の推進

地方分権の進展に対応して新規業務が生じるなかで、時間外勤務を縮減するために、業務の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進する。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、時間外勤務縮減のために時間外勤務命令者の所属長に注意喚起を行う。
- ② 各課等の時間外勤務の状況を、人事担当課で把握し、時間外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、注意喚起を行う。

(5) 休暇の取得の促進

アンケートによる満足度 72.2%、重要度 97.4%

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 各課等において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるように、業務の計画の周知及び事務処理の相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 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。
- ④ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等に会議等を自粛し、連続休暇の取得や家庭、学校及び地域の行事の参加等のための休暇取得の促進を図る。
- ⑤ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

イ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その特別休暇を活用して、突発的な病気の際には100%取得できるよう、職場全体の雰囲気醸成を図る。

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、丁寧な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。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

アンケートによる満足度 84.2%、重要度 97.2%

子育て活動の知識や特技等をもっている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員は、行事や活動に積極的に参加するとともに、地域活動の参加を支援する。

(3) 子どものふれあう機会の充実

アンケートによる満足度 89.2%、重要度 82.0%

子どもとふれあい機会を充実させるため、子どもと参加できるイベント等の情報提供を行うとともに、参加を支援する。