

柳津町特定事業主行動計画

《計画期間》

平成28年度～平成32年度
(前期)

平成28年4月

柳 津 町
柳 津 町 議 会
柳 津 町 農 業 委 員 会
柳津町選挙管理委員会
柳 津 町 監 査 委 員 会
柳 津 町 教 育 委 員 会

【 目 次 】

I 総 論

- 1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 3 対象・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 4 計画の推進体制・・・・・・・・ P 1

II 具体的な内容

- 1 職員の勤務環境に関するもの・・・・・・・・ P 1～
 - (1) 職員に対する制度等の周知
 - (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (3) 男性職員の子どもの出生時における休暇の取得促進
 - (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (5) 超過勤務の縮減
 - (6) 休暇の取得促進
 - (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組み
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・ P 4～
 - (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (2) 子どもとふれあう機会の充実

特定事業主行動計画

I 総論

I 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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

次世代法が平成37年3月31日まで10年間延長されたことを受け、期間は平成28年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の前期とし、概ね3年ごとに見直すものとする。

3 対象

この行動計画は、柳津町職員定数条例（昭和36年条例第10号）に規定する職員を対象とする。ただし、臨時的職員については、適用される範囲内で支援を行う。

4 計画の推進体制

- ① 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、情報提供等を実施する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための担当者（兼務）の配置を行う。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 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事項

(1) 職員に対する制度等の周知

育児休業・特別休暇等の各種制度等について理解を深めるため、職員全体研修や初任者研修等、様々な機会をとおして幅広く周知する。

(2) 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。
- 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のため、業務分担に配慮する。また、必要に応じ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、超過勤務を原則として命じないこととする。

(3) 男性職員の子どもの出生時における休暇の取得促進

子どもの出生時における男性職員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。

(4) 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課に通知・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 庁議等の場において、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

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。

エ 育児休業に伴う臨時職員の活用

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ときは、臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

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対して勤務時間を配慮する。

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性 60%
女性 100% とする。
(目標達成年度；平成32年度)

(5) 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。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を水曜日と設定し、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、各課長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 各課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、管理職への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 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。
- ② 会議・打合せについては、極力、電子メール・電子掲示板等を活用する。

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を年間300時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行う。
- ② 各課の超過勤務の状況を把握し、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。

(6) 休暇の取得促進

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。
- ② 管理職に対して、課員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る。
- ③ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

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。
- 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る。
- 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る。
- 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る。
- 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る。
- 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る。
- ⑦ 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。

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。

(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組み

- ① セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を図る。
- ② 「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る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 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 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 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。

イ 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粛正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車を運転する職員に対し、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。

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する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

スポーツ大会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。