

鬼北町特定事業主行動計画 (後期計画)

鬼 北 町 長
鬼北町議会議長
鬼北町監査委員
鬼北町選挙管理委員会
鬼北町農業委員会
鬼北町教育委員会

鬼北町特定事業主行動計画(後期計画)

I 総論

1 目的

出生率の低下は少子化の進行に拍車をかけ、極めて深刻な事態に陥っている。このような状況は、次世代を担う子ども自身の健やかな成長にも影響を及ぼすだけでなく、将来の我が国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものである。

そのような中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していく取り組みとして、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、国、地方公共団体、事業主などの責務を明らかにし、地方公共団体等も職員を雇用する立場から「特定事業主行動計画」を策定するものとされた。

これを受け、鬼北町においても、平成18年に「鬼北町特定事業主行動計画」(計画期間：平成18～21年度。以下「前期計画」という。)を策定し、国が定める「行動計画策定指針」を踏まえつつ、事業主として職員が仕事と子育ての両立を図りながら子ども達を健やかに育成できるように努めてきたが、年次休暇の取得日数や男性職員の育児参加などの面では、まだまだ目標には届いていない状況である。

この間の国及び地方の状況は少子化の進行に一向に歯止めがかからない状況であり、この傾向は鬼北町においても同じである。

鬼北町では、こうした現状を踏まえ、引き続き職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりに努めるため、前期計画の内容を踏襲し、後期計画として策定する。

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年度の10年間の時限立法であり、今回策定する後期計画は、平成22年度から平成26年度までの5年間の計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を推進するため、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・情報提供等を適切に行う。
- (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、職員のニーズを踏まえながら必要に応じて、対策の実施や計画の見直しを図る。

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。
 - 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、時間外勤務を原則として命じないこととする。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- (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部局に通知・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。
 - ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
 - ③ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。
 - ④ 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、事例ごとに当該部署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、総務課から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、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
 - ② 復職時における研修等を実施する。
- エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用
- 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、任期付採用及び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。
- ◎ 前期計画において、以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、「男性5%、女性100%とする。(目標達成年度：平成21年度)」としたが、平成21年度末において、男性の育児休業取得者は0名であった。引き続き、男性5%を目標とする。
- (4) 時間外勤務の縮減
- 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時間外勤務の制限の制度の周知
- 小学校就学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

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 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図る。
- ② 人事管理の面から、総務課長の指導による定時退庁の実施・推進を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に効率的な事務遂行を意識付ける。
- 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。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- 総務課は、各課（局）ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して庁議等で報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。また、必要に応じて、管理職員からのヒアリングを行うなど注意喚起を行う。

オ その他

- 健康診断の実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

前期計画において、以上のような取組を通じて、「各職員の1年間の時間外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」としたが、平成21年度において、1年間の時間外勤務時間数が360時間を越えた者が3人いた。引き続き上限目安時間360時間を目標として、達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 管理職は、定期的に休暇の取得促進を促し、職場の意識改革に努める。
- ③ 管理職は、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させる。
- ④ 総務課による年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課(局)の管理職へ注意喚起を行う。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるような、各課(局)において事務の効率化を図るとともに、事務処理において相互応援ができる体制を整備し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

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等とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

- ④ 勤続10周年・20周年・30周年の節目に、リフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- 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。
- ⑥ ゴールデン・ウィークや年末年始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1人当たりの年次有給休暇の取得日数の目標を12日間（年間20日年次休暇の60%）とする。

前期計画の平成21年の年次有給休暇の取得日数は、8日4時間18分であった。引き続き、12日間の目標達成に努める。

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。

(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。
- ② セクシャルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

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

- 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を促進する。

(2) 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・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。
- 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。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生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 交通事故防止について綱紀粛正を促す。
- ② 交通安全週間等における街頭指導等の地域活動への積極的な参加を図る。

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青少年非行防止、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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 職場内レクリエーション活動の実施に当たっては、職員の子ども等家族全員が参加できるよう配慮する。