

## 平成19年度板倉町職員の次世代育成支援行動計画

板倉町職員の次世代育成支援行動計画については、その計画期間を平成17年度から平成21年度までの一期5年間と定め、年度別スケジュールに基づいた取組を進めてきた。そして、この計画の実施状況については、過日庁内LANによりその結果を公表し、併せて意見聴取も行ったところである。

平成19年度以降の取組については、昨年度の結果を踏まえて本計画の見直しを行ったもので、これらに基づき、本年度の取組を進めることとする。(別紙「年度別スケジュール」参照)

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

昨年度に引き続き、特別休暇等制度の周知、業務分担等の見直し、希望に応じ時間外勤務を命じない等を実施する。出産等給付制度の周知については、該当者に個別に説明を行う。

### 2 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

昨年度に引き続き、該当者には制度の説明を行い、積極的な取得を促す。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

今年度については、昨年度と同様育児休業を取得する女性職員については、可能な限り代替職員の配置若しくは課内異動等を行い、円滑な業務の遂行に努める。

育児休業等の説明は、庁内LANを利用して随時行うこととする。

育児休業を取得する女性職員及び配偶者が妊娠・出産した男性職員に対し、育児休業等の制度及び手続き等について説明を行う。特に男性職員に対しては、「男性職員の育児参加のための休暇」等につき資料に基づき説明を行い、可能な限り取得を促す。

平成18年の育児休業等取得率については、男性25%(男性職員の育児参加のための休暇 取得対象職員 4名中1名取得)、女性100%(平成18年中新たに育児休業取得対象女性職員 2名中2名取得)であった。これらの実績を踏まえ、今年度の目標とする取得率については、昨年度と同様 男性50%、女性100%とする。

育児休業に伴う任期付採用制度の活用については、現段階において具体的な制度導入の予定がないため、実施項目から削除している。

早出遅出勤務については、育児・介護を行う職員の両立支援制度として、利用を望む職員が100%利用できるよう環境整備に努める。

### 4 子どもを望む女性職員への配慮

子どもを望む女性職員については、人事配置について可能な限り配慮する。

また、今年度からグループ制が導入され、昨年度までと比較して業務の横断化が図られたことにより、育児休業等の取得による業務への影響が軽減される環境が整った。

## 5 時間外勤務の縮減

昨年度の職員の時間外勤務については、上司が部下に命令できる時間外勤務の上限時間を原則200時間とし、90%を達成目標として取り組んできた。この結果、時間外勤務対象職員82名中、200時間以内の時間外勤務を行った職員は69名(84.1%)であった。一方、200時間を超えた職員13名の内訳は、200超え300時間が7名、300超え400時間が3名、400時間超え3名であった。

また、時間外勤務対象職員の合計時間は8,641時間、一人当たりの時間外勤務は、105時間であった。平成17年度の時間外勤務対象職員(83名)の合計時間は8,142時間、一人当たりの時間外勤務は、98時間であったので、対前年比6.3%増加したことになる。

これらの結果を踏まえ、今年度の達成目標を昨年度と同様90%とし、引き続き時間外勤務の全庁的縮減に努める。

なお、「業務処理計画表の作成」及び「定例・恒常的業務の事務処理のマニュアル化」については、昨年度に実施できなかったことと、今年度も実施には無理があると思われるため、実施項目から削除した。

## 6 休暇の取得の促進

昨年度の年次有給休暇については、職員の全体の取得目標日数を7日とし、また、職員一人ひとりの取得目標日数も掲げ、その取得促進に向け取り組んできた。この結果、平均取得日数は7.5日(対前年比1.0日増)、取得目標日数の7日を取得できた職員は、全体の51.4%であった。

これらの結果を踏まえ、今年度の職員一人ひとりの取得目標を8日とし、一層の取得を促す。

## 7 子どもの看護休暇の取得促進

昨年度においては、子どもの看護休暇については、10名の職員が取得した。

今年度も、制度の周知を図るとともに、取得を希望する職員が100%取得できるよう環境整備に努める。

## 8 介護休暇の周知

昨年度においては、介護休暇を取得した職員は、1名であった。

今年度も、制度の周知等を図っていく。

## 9 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取組

昨年度においては、特定職員による職場でのお茶くみ廃止等の所属内回覧や庁内LANによるお知らせ等を行い、是正に向けた取組を行った。しかし、いまだ徹底されているとはいえない。よって、今年度も、引き続き是正に向けた取組を進める。

また、平成17年度は、セクシュアルハラスメント防止のための手引きを配付し、周知を図った。今年度も、セクシュアルハラスメント防止に向けた取組を行う。

## 8 母子家庭の母等の雇入れの促進等

昨年度は、検討しなかった。

雇用そのものが非常に厳しい状況であるため、今年度も検討のみにとどめる。

## 9 子育てバリアフリー

昨年度は、検討しなかった。

今年度は、何らかの形で検討する予定である。

## 10 子ども・子育てに関する地域貢献活動

凶悪な事件が多発する昨今、板倉町の職員として、一人ひとりが子どもに温かい心で接し、見守り、ともに育てていくことが重要である。私たち職員は、勤務中も、あるいはそうでないときも、地域の子どもの様子に関心を払い、子どもが犯罪に巻き込まれることのないよう、できる範囲で手助けをしていく。

以上