

平成20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き、平成17年度から取組を進めてきた。

平成20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

昨年度においては、配偶者が子を出産した男性職員は3名であり、全員が配偶者の出産休暇(2日まで取得可能)を取得した。

今年度も昨年度に引き続き、該当者には個別に制度の説明を行い、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

今年度も、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等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」(5日まで取得可能)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19年の育児休業等取得率については、男性0%(「男性職員の育児参加のための休暇」取得対象職員 3名中取得者0名)、女性100%(平成19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。「男性職員の育児参加のための休暇」を取得した男性職員が皆無であったため、今年度はより強力にその取得を促す。

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、男性50%、女性100%とする。

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、人事配置につき可能な限り配慮する。

また、昨年度からグループ制が導入され、導入前に比べれば業務の横断化が図られて

しかるべきではあるが、想定を上回る職員数の減少により、業務への影響が避けられないグループがあるのも現実である。よって、子どもを望む女性職員が安心して子どもを産み育てることができるよう、代替職員の配置等につき柔軟に対応することとする。

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107名中、200時間以内の時間外勤務を行った職員は90名(85.7%)であった。一方、200時間を超えた職員は15名で、その内訳は、200超え300時間が12名、300超え400時間が2名、600時間超え1名であった。

また、時間外勤務対象職員の合計時間は11,965時間、一人当たりの時間外勤務は、114時間であった。平成18年度の時間外勤務対象職員(82名)の合計時間は8,641時間、一人当たりの時間外勤務は、105時間であったので、対前年比8.5%増加したこととなる。(表1)

本行動計画がスタートした平成17年度からの推移をみると、一人当たりの時間外勤務については年々増加傾向にあり、90%の達成目標も依然として達成できていない。

一人ひとりの職員が、仕事と生活の調和を図るためには、健康で豊かな生活を送るための時間を確保することが重要であり、そのためには、時間外勤務の縮減は欠かせない。それぞれに課せられた業務を更に効率よく進めるとともに、時間差勤務制度等の活用を徹底し、一層の時間外勤務縮減を図るべく引き続き周知を行っていく。

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

(表1)

| | 17年度 | 18年度 | 19年度 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 時間外目標時間(上限) | 200時間 | 200時間 | 200時間 |
| 時間外達成目標の割合 | 90% | 90% | 90% |
| 時間外勤務対象職員 | 83名 | 82名 | 107名 |
| 勤務時間数 | 0時間 | 0名 | 0名 |
| | 1~200時間 | 72名(86.7%) | 69名(84.1%) |
| | 201~300時間 | 8名 | 7名 |
| | 301~400時間 | 2名 | 3名 |
| | 401~500時間 | 0名 | 3名 |
| | 501~600時間 | 1名 | 0名 |
| | 601時間以上 | 0名 | 0名 |
| 時間外勤務合計時間 | 8,142時間 | 8,641時間 | 11,965時間 |
| 時間外勤務平均時間(対前年比) | 98時間(-11.3%) | 105時間(+7.1%) | 114時間(+8.5%) |

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8日とし、その取得促進に向け取り組んできた。その結果は平均取得日数は6.6日(対前年比0.9日減)、取得目標日数の8日を取得できた職員は、全体の35.7%であった。(表2)

本行動計画がスタートした平成17年度からの推移をみると、年次有給休暇平均取得日数は、平成18年度には対前年比1日増としたものの、昨年度は0.9日減少に転じている。

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。

(表2)

| | 17年度 | 18年度 | 19年度 |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 年次有給休暇取得目標日数 | 7日 | 7日 | 8日 |
| 年次有給休暇平均取得日数(対前年比) | 6.5日 (+0.5日) | 7.5日 (+1.0日) | 6.6日 (-0.9日) |
| 目標日数を取得できた職員の割合 | 43.7% | 51.4% | 35.7% |

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皆無であった。

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

今年度も、庁内LAN等を利用した啓発等、引き続き是正に向けた取組を進める。

8 母子家庭の母等の雇入れの促進等

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

今年度は、乳幼児連れの来庁者の利便性を高めるため、第二庁舎窓口付近にベビーベッドを設置する予定である。

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、地域の子どもたち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

年度別スケジュール

| 実施項目 | | H17 取組結果 | H18 取組結果 | H19 取組結果 | H20 | H21 |
|-----------------------|---|-------------|-------------|-------------|------|-----|
| 妊娠中及び出産後における配慮 | 特別休暇等制度の周知 | 実施 | | | | |
| | 出産等給付制度の周知(個別) | 未実施 | 実施 | | | |
| | 業務分担の見直し | 実施 | | | | |
| | 希望に応じ超過勤務を命じない | 実施 | | | | |
| 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進 | 特別休暇及び年次有給休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| 育児休業等取得しやすい環境の整備等 | 育児休業等に関する資料の配付 | 実施 | | | | |
| | 男性職員の育児休業等の取得促進 | 実施 | | | | |
| | 育児休業等の制度・手続き説明(個別) | 実施 | | | | |
| | 育児休業制度等の説明(研修)庁内LAN利用 | 未実施 | 実施 | | | |
| | 育児休業体験談等に関する情報提供 | 実施 | | | | |
| | 育児休業取得の際の業務分担の見直し | 実施 | | | | |
| | 課長会議等における育児休業等の制度の趣旨徹底 | 実施 | | | | |
| | 育児休業中の職員に対する情報提供 | 実施 | | | | |
| | 育児休業期間終了職員に対するOJT研修等を通じた職場復帰支援 | 未実施 | 実施 | | | |
| | 育児休業に伴う任期付採用制度の活用 | 未実施 | 削除 | | | |
| | 育児等を行う職員への早出遅出勤務の適用 | 実施 | | | | |
| | 育児休業等の取得率目標(男性) | 33.3% | 25% | 0% | 50% | 80% |
| 育児休業等の取得率目標(女性) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| 子どもを望む女性職員への配慮 | 人事配置についての配慮 | 実施 | | | | |
| 時間外勤務の縮減 | 小学校就学始期に達するまでの子どもが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 | 実施 | | | | |
| | 業務処理計画表の作成 | 未実施 | 削除 | | | |
| | 新規行事と既存行事のすり合わせ | 実施 | | | | |
| | 会議・打合せに電子メール・電子掲示板の活用 | 実施 | | | | |
| | 定例・恒常的業務の事務処理のマニュアル化 | 未実施 | 削除 | | | |
| | 時間外勤務の状況把握及び時間外勤務に対する認識の徹底 | 実施 | | | | |
| | 上司の部下に対する時間外勤務命令上限200時間の徹底 | 実施 | | | | |
| | 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実 | 未実施 | 実施 | | | |
| | グループ制の推進 | 検討 | | 実施 | | |
| 職員の時間外勤務上限200時間の達成目標 | 86.7% | 84.1% | 85.7% | 90% | 100% | |

年度別スケジュール

| 実施項目 | | H17 取組結果 | H18 取組結果 | H19 取組結果 | H20 | H21 |
|-----------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----|-----|
| 休暇の取得の促進 | 年間の年次有給休暇取得目標の設定及び実行 | 実施 | | | | |
| | 課長会議等において行う職員担当係から年次有給休暇の取得促進の徹底 | 実施 | | | | |
| | 休暇取得について管理者に対する部下への指導徹底 | 実施 | | | | |
| | 取得率の低い所属の管理職への注意喚起 | 実施 | | | | |
| | 各課・局の業務計画の策定・周知による職員の計画的な年次有給休暇の取得促進 | 検討 | | 実施 | | |
| | 職員の全体の年次有給休暇取得目標日数 | 6.5日 | 7.5日 | 6.6日 | 8日 | 10日 |
| | 子どもの予防接種や授業参観日における年次有給休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| | 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| | メモリアル休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| | リフレッシュ休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| | 家族の記念日における年次休暇の取得促進 | 実施 | | | | |
| | 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 | 実施 | | | | |
| 子どもの看護休暇の取得促進 | 子どもの看護休暇の周知 | 実施 | | | | |
| | 取得を希望する職員が100%取得できる雰囲気醸成 | 実施 | | | | |
| 介護休暇の周知 | 介護休暇の周知 | 実施 | | | | |
| | 家族に介護の必要な状況が発生した場合の取得促進 | 実施 | | | | |
| 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 | セクシュアルハラスメント防止のための手引書の配付と周知徹底 | 実施 | | | | |
| | 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等 | 実施 | | | | |
| 母子家庭の母等の雇入れの促進等 | 母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進 | 未検討 | 検討 | | | 実施 |
| 子育てバリアフリー | ベビーベッド等の設置 | 未検討 | 検討 | | 実施 | |
| 子ども・子育てに関する地域貢献活動 | 子どもが参加する地域活動に対する敷地や施設の提供 | 実施 | | | | |
| | 地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等への職員の参加支援 | 実施 | | | | |

実施項目の赤字・斜線については、平成17年度の実施状況を踏まえ見直したもの

年度別取組の青字については、平成19年度の実施状況を踏まえ見直したもの