

# 板倉町職員の次世代育成支援行動計画

平成17年3月

板 倉 町

## 策定にあたって

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が7月に施行され、地方公共団体も、職員を雇用する事業主の立場から、「特定事業主行動計画」を策定することが責務とされました。

これを受け、本町においては「板倉町職員の次世代育成支援行動計画」を策定することになりました。本計画を策定するにあたり、全職員173名を対象に「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」及び意見聴取を行い、アンケート調査については全職員から回答を得ることができました。

そこで得られた職員のニーズ等を踏まえ、子育てをする職員が子育てに喜びを感じつつ、仕事と子育てとの両立を可能とするような職場環境の整備を図るためにはどのようなことが必要か、検討委員会及び策定・推進委員会において討議、検討を行い、計画を取りまとめました。

今後は、この計画に沿って次世代育成支援の推進に取り組んで参ります。その中では、年度ごとに計画の達成状況の把握、点検及び公表を行うとともに、その後の対策の実施方法も逐次見直し、それらを次期行動計画の内容等に反映させていきます。

職員の皆さんには、本計画策定の趣旨を十分理解され、一人ひとりが職場及び地域における次世代育成支援について真摯に受け止め、全職員一体となって積極的に取り組まれることを切に念願し、ここに「板倉町職員の次世代育成支援行動計画」を策定いたします。

平成17年3月

板倉町長 針ヶ谷 照夫

板倉町議会議長 青木 佳一

板倉町選挙管理委員会

板倉町監査委員

板倉町公平委員会

板倉町農業委員会

板倉町教育委員会

## 目 次

|  |   |
|--|---|
| 第1章 行動計画総論                                       | 1 |
| 1 基本的な視点   | 1 |
| (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点                         | 1 |
| (2) 機関全体で取り組むという視点                               | 1 |
| (3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点                         | 1 |
| (4) 取組の効果という視点                                   | 1 |
| (5) 社会全体による支援の視点                                 | 1 |
| (6) 地域における子育ての支援の視点                              | 2 |
| 2 計画期間   | 2 |
| 3 計画の推進体制  | 2 |
| 第2章 行動計画の具体的な内容                                  | 3 |
| 1 職員の勤務環境に関するもの                                  | 3 |
| (1) 妊娠中及び出産後における配慮                               | 3 |
| (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進                       | 3 |
| (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等                           | 3 |
| ア 育児休業及び部分休業制度等の周知                               | 3 |
| イ 育児休業等体験談等に関する情報提供                              | 3 |
| ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成                         | 4 |
| エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援                         | 4 |
| オ 育児休業に伴う任期付採用制度の活用                              |   |
| カ 育児等を行う職員への早出遅出勤務の適用                            | 4 |
| (4) 子どもを望む女性職員への配慮                               | 4 |
| (5) 時間外勤務の縮減                                     | 4 |
| 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<br>超過勤務の制限の制度の周知 | 4 |
| イ 事務の簡素合理化の推進                                    | 5 |
| ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等                              | 5 |
| エ 時間外勤務命令の制限                                     | 5 |
| オ グループ制の推進                                       | 5 |
| カ その他  | 5 |
| (6) 休暇の取得の促進                                     | 6 |

|     |                                |   |
|-----|--------------------------------|---|
| ア   | 年次有給休暇の取得の促進                   | 6 |
| イ   | 連続休暇等の取得の促進                    | 6 |
| ウ   | 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進         | 7 |
| エ   | 介護休暇の周知                        | 7 |
| (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 | 7 |
| (8) | 母子家庭の母等の雇入れの促進等                | 7 |
| 2   | その他の次世代育成支援対策に関する事項            | 7 |
| (1) | 子育てバリアフリー                      | 7 |
| (2) | 子ども・子育てに関する地域貢献活動              | 7 |
| 3   | 年度別スケジュール                      | 8 |

## 板倉町職員の次世代育成支援行動計画

### 第1章 行動計画総論

#### 1 基本的な視点

本計画は、次の6つの基本的な視点により策定しています。

##### (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組を進めます。

##### (2) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要です。このため、各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取組を進めます。

##### (3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

勤務環境や子育てを取り巻く環境はそれぞれ異なることを踏まえつつ、機関の実情に応じて、効果的な取組を進めます。

##### (4) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な社会基盤の確保に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的な取組を進めます。

##### (5) 社会全体による支援の視点

次世代支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要です。

特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を進めます。

## (6) 地域における子育ての支援の視点

板倉町に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員でもあります。そうした中で、職員が地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で、各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を進めます。

## 2 計画期間

本計画の期間は、平成17年度から平成21年度までの一期5年間とします。

なお、経済社会状況の変化や職員のニーズの有無等に迅速に対応していくために、必要に応じてその都度見直しを行っていきます。

## 3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、次のとおり推進体制を整備します。

- (1) 主務課長等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (2) 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、情報提供等を行います。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (5) 本計画の実施状況については、その結果を毎年定期的に公表し、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や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ります。

## 第2章 行動計画の具体的な内容

### 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

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ります。

(実施時期；平成17年度から)

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ります。

(実施時期；平成17年度から)

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います。

(実施時期；平成17年度から)

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

(実施時期；平成17年度から)

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

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ります。

(実施時期；平成17年度中から)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

以下の取組を通じて、育児休業等の取得率（子どもの生まれる前後の連続5日以上の子育て休業的な休暇の取得率を含む）を、男性80%、女性100%とします。

また、この目標達成年度は平成21年度とします。

#### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業Q&A等をはじめ育児休業等に関する資料を作成し、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います。

(実施時期；平成17年度から)

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ります。

(実施時期；平成17年度から)

妊娠を申し出た職員に対しては、その都度個別に育児休業等の制度・手続について説明を行っていますが、これを継続します。

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

(実施時期；平成17年度から)

#### イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。  
(実施時期；平成17年度から)

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該所属課・局において業務分担の見直しを行います。

(実施時期；平成17年度から)

課長会議等の場において、職員担当係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います。

(実施時期；平成17年度から)

エ 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います。

(実施時期；平成17年度から)

復職時における所属課・局内でのOJT研修等とおし、円滑な職場復帰を目指します。

(実施時期；平成17年度から)

オ 育児休業に伴う任期付採用制度の活用

課・局内の人事配置等によって、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、任期付職員採用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(実施時期；平成17年度から)

カ 育児等を行う職員への早出遅出勤務の適用

育児又は介護を行う職員の福祉の増進、公務能率向上のため、当該職員に早出遅出勤務を適用します。

(実施時期；平成17年度中)

(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の人事配置については、可能な限り配慮します。

(5) 時間外勤務の縮減

以下の取組を通じて、各職員の一年度の時間外勤務時間数について、上限200時間の達成に努めます。

また、この目標達成年度は、平成19年度とします。

ア 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超過勤務の制限の制度の周知



(実施時期；平成17年度から)

#### イ 事務の簡素合理化の推進

各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図ります。

(実施時期；平成17年度から)

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します。

(実施時期；平成17年度から)

会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

(実施時期；平成17年度から)

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(実施時期；平成18年度から)

#### ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の上限の目安時間を200時間とします。

(実施時期；平成17年度から)

課・局ごとの時間外勤務の状況を職員担当係で把握し、時間外勤務の多い課・局の主務課長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

(実施時期；平成17年度から)

職員担当係は、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主務課長に報告し、主務課長の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

(実施時期；平成17年度から)

#### エ 時間外勤務命令の制限

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時間とします。

#### オ グループ制の推進

組織の機能と職員の能力を最大限に発揮できる仕組みとして、グループ制を推進します。これにより、職員がそれぞれの立場を明らかにしつつ、グループの構成員として助け合い、協力するという意識の喚起を促します。

(実施時期；平成18年度から)

#### カ その他

時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。

(実施時期；平成17年度から)

#### (6) 休暇の取得の促進

以下(ア及びイ)の取組を通じて、平成17年度においては、前年の年次有給休暇取

得率50%以下の職員にあっては、1人当たりの年次有給休暇の取得率の目標を対前年比で20%増加とします。

また、全体の職員の年次有給休暇取得率を目標55%以上とし、この達成年度は、平成21年度とします。

職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るよう促します。

(実施時期;平成17年度から)

課長会議等の場において、職員担当係から定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

(実施時期;平成17年度から)

管理者に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。

(実施時期;平成17年度から)

職員担当係による年次有給休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い所属の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

(実施時期;平成17年度から)

各課・局の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期;平成18年度から)

#### イ 連続休暇等の取得の促進

子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期;平成17年度から)

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を図ります。

(実施時期;平成17年度から)

勤続10周年等の節目に、年次有給休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図ります。

(実施時期;平成17年度から)

年1回、年次有給休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

(実施時期;平成17年度から)

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有給休暇の取得促進を図ります。

(実施時期;平成17年度から)

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います。

(実施時期;平成17年度から)

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇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ります。

(実施時期；平成17年度中)

エ 介護休暇の周知

家族に介護の必要な状況が発生した場合の介護休暇の取得促進を図ります。

(実施時期；平成17年度中)

(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

セクシュアルハラスメント防止のための手引きを配布し、周知徹底を図ります。

(実施時期；平成17年度から)

「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ります。

(実施時期；平成17年度から)

(8) 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等を図ります。

(実施時期；平成20年度から)

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

乳幼児と一緒に気兼ねなく来庁できるよう、ベビーベッド等の設置を計画的に行います。

(実施時期；平成20年度から)

(2) 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の活動に敷地や施設を提供します。

(実施時期；平成17年度から)

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等への職員の積極的な参加を支援します。

(実施時期；平成17年度から)