

西桂町特定事業主行動計画



西桂町
西桂町議会議長
西桂町教育委員会
西桂町選挙管理委員会
西桂町公平委員会
西桂町監査委員
西桂町農業委員会

西桂町特定事業主行動計画

平成28年4月制定

I 総論

【 目的 】

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の成育に対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代を担う子どもが健やかに生まれ、育つ環境の整備を図ることが必要です。そのため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法では平成17年から10年間の集中的計画的な取組みを進めることとし、職員を雇用する事業主としての立場から「仕事と子育てを両立できる職場環境の整備」が求められています。平成19年12月には「子どもと家族を応援する日本」重点施策がとりまとめられ、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を実現するために何が必要であるかに焦点を当て「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」とその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を進める必要があるとされ西桂町では、国の「次世代育成支援対策推進法」の下、「西桂町次世代育成支援行動計画」を策定し、子どもの健やかな成長と職員の仕事と子育ての両立支援をするための各種施策・事業を推進する「行動計画」を実施しているところです。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性職員の活躍に関する状況について分析を行い、目標値を設定し、実現に向けて推進していきます。

【 計画期間 】

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの10年間の時限立法であるので、本町では平成17年3月に平成17年度から21年度までの5年間を計画期間とする「前期計画」を策定し、取組んできました。また、平成22年度から平成26年度を計画期間とする「後期計画」を策定し、取組んできました。

今後は、平成28年度から平成32年度を計画期間とする「前期計画」を策定し、より一層の職員の仕事と子育ての両立支援を進めていくことを目的に職場全体で支援していきます。

す。

【 計画の推進体制 】

総務課を主管とし、職員に行動計画の内容を周知すると共に、目標達成に向け以下の事項について機関全体で推進する。

- ① 世代育成支援対策に関する情報提供を実施
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談窓口を総務課に設置し、相談の受付、情報提供を実施

【 具体的な取り組み 】

職員の勤務環境に関する事項	<input type="radio"/> 妊娠中及び出産後における配慮
	<input type="radio"/> 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
	<input type="radio"/> 育児休業等を取得しやすい環境の整備
	<input type="radio"/> 超過勤務の縮減
	<input type="radio"/> 休暇の取得促進
その他の次世代育成支援対策に関する事項	<input type="radio"/> 子育てバリアフリー
	<input type="radio"/> 子ども・子育てに関する地域貢献活動
	<input type="radio"/> 学習機会の提供による家庭教育力の向上
女性の活躍の推進に関する事項	<input type="radio"/> 女性の積極的採用
	<input type="radio"/> 女性の管理職員登用
	<input type="radio"/> 女性が継続して働ける環境整備

II 行動計画の具体的内容

1・職員の勤務環境に関する事項

(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の周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等、経済的支援措置の周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を見直す。
- ④ 妊娠中の職員に対し、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。

(2)子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時における特別休暇及び年次休暇の取得促進(3日間程度)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

(ア)育児休業及び部分休業精度等の周知

- ① 育児休業等についての周知を図ると共に、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きや経済的な支援について情報提供を行なう。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業制度・手続きについての説明を行なう。

(イ)育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業取得の申出があった場合、当該部署において、業務分担の見直しを行なう。
- ② 幹部会等の場において、育児休業制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行なう。

(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、広報等を送付し、円滑な職場復帰の支援を行なう。

(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

- ① 課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。

(オ)その他

- ① 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

(4)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(毎週水曜日)、電子メール等で注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行なう。
- ② 幹部職員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部署を人事担当課が把握し、管理職への指導徹底を図る。

(ウ)事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理を見直し、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに行事を実施する場合には、目的・効果・必要性等を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。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図る。

(エ)超過勤務縮減のための意識啓発等

- ① 各課の超過勤務状況を人事担当課で把握し、超過勤務が多い課の管理職からヒヤリングを行った上で注意喚起を行う。
- ② 人事担当課は各課の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、幹部職員に超過勤務の認識の徹底を図る。

(5)休暇の取得促進

(ア)年次休暇の取得促進

- 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。(年間取得10日以上)
- ② 幹部会等の場において、担当課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 所属長に対して、部下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。
- ④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率の低い部署の所属長からヒヤリングを行った上で、注意喚起する。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

(イ)連続休暇等の取得促進

- ①□ 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為の特別休暇の取得促進

- ① 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。

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

- ① 外部からの来庁者が多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや、ベビーベッドを計画的に設置する。
- ② 子どもを連れて人が気兼ね無く来庁できるよう、親切的な対応等、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

- 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 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ③ 公用車の運転手に対し、交通安全講習会や研修への受講を支援する。

(3)学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、家庭における子育てや、しつけのヒント集等を活用し、情報を提供する。

(4)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為の取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図る。

3 ・女性の活躍の推進に関する事項

(1)女性の積極的採用

- ① 女性職員の採用を積極的に行う。10年間で女性の採用を10%増やす

(2)女性の管理職員登用

- ① 女性の管理職登用を積極的に進めていく。女性の課長の割合を10年間で10%以上を目標に進めていく。

(3)女性が継続して働ける環境整備

- ① 勤務年数男女差を無くし、女性が継続して働ける環境をつくる。