

特定事業主行動計画

妹背牛町

平成17年3月

総論

1 目的

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るよう、支援する環境の整備を進めることを目的とし、次の任命権者が連名で策定し公表する。

妹背牛町、妹背牛町教育委員会、妹背牛町農業委員会、妹背牛町議会

2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策に関する情報提供を実施する。

行動計画の内容を周知徹底する。

本計画の実施状況については、各年度ごとに職員のニーズを踏まえ、その後の対策及び計画の見直し等を図る。

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 制度の周知

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等、必要に応じ制度の説明を行う。

- ・産前休暇 7週間以内に出産予定のもの
- ・産後休暇 分娩の日後8週間を経過するまでの期間
- ・健康診査 妊娠中及び出産後1年以内において母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合
 - ・妊娠満6月末まで 4週間に1日
 - ・7月から9月末まで 2週間に1日
 - ・10月から分娩まで 1週間に1日

・分娩後 1 年まで 1 日

・経済支援措置 市町村職員共済組合による出産費及び出産手当金

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮する。

職員が産前産後休暇を取得する際、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行う。

(3) 育児休暇制度の活用

育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進に努める。

職員から育児休業の申出があった場合、管理者は職員が安心して休業に入れるよう、仕事の分担の見直しを行う。

男性職員の育児休業取得に対する理解を深め、意識改革を図る。

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、課内各グループ間の業務調整を行い、さらに遂行困難なときは臨時任用制度等の活用による代替要員の確保を図る。

早出・遅出出勤、又は時差出勤を行っている職場においては、保育所等送迎を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るものとする。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を平成 21 年度までに

男性職員 20%

女性職員 80% とする。

(4) 超過勤務の縮減

職員が育児に専念できる環境整備に向け、休暇を取得しやすい雰囲気づくり及び超過勤務の縮減に向けた取組を行う。

職員の超過勤務状況を的確に把握し、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、管理者による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努める。

毎週金曜日を一斉定時退庁日とするほか、各課独自に「完全定時退庁日」を設定するなど、各課の実情に応じて定時退庁を促す。

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、新たに実施する事業等については、目的、効果、必要性等について十分検討し、事務の簡素・合理化を推進する。

(5) 超過勤務縮減のための意識啓発等

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進める。

超過勤務の上限の目安時間を年間75時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者に注意喚起を行う。

各所属ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場については、管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起する。

(6) 休暇取得の促進

職員が育児に専念できる環境の整備として、休暇を取得しやすい雰囲気づくりが必要であることは勿論のこと、行財政改革の推進に鑑み、事務の簡素化・合理化等により業務量を削減することにより、休暇取得による業務負担増とならないよう努める。

年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その実行を図る。

管理職に対して、部下の年次休暇取得状況を把握させ、計画的な年次休暇取得の指導を行う。

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。

以上のような取組を通じ、年間20日間の年次休暇のうち、平均取得日数を平成21年度までに16日(80%)以上とする。

子どもの病気等の際には、特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努める。

(7) 職場優先の環境及び固定的性別役割分担意識等の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消する。

国家公務員の勤務形態等に注視し、勤務時間の弾力化・多様化について公務運営に配慮した中で積極的に検討を進める。

2 その他の次世代育成支援事業に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

公共施設利用者の実情を勘案し、ベビーベッド等育児支援器具を必要に応じ設置する。

(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活動に、町有敷地及び施設を積極的に提供する。

職員が地域子供会やPTA活動等の参加に際し、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行う。

- (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
交通事故予防について、必要に応じ綱紀肅正の周知を図る。

- (4) 子どもとふれあう機会の充実
子どもの職場体験を必要に応じ実施する。