

特定事業主行動計画

平成22年4月

上富良野町

I 総論

1 目的

- 次世代育成支援対策推進法等に掲げられた基本的視点を踏まえ、事業主として職場環境の実情に応じた総合的、具体的かつ実効性のある行動計画の策定を前提とし、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するため、事業主として前期計画（平成17年～平成21年）を策定し公表しました。今回、後期計画（平成22年～平成26年）を策定しましたので公表することとします。

2 計画期間

- 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- ① 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、情報提供等や行動計画の内容を周知徹底する。
- ② 本計画の実施状況については、年度毎に実態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る。
- ③ 行動計画の策定・実施に当たっては、次世代育成支援対策に職場全体で取り組むために、行動計画の策定（若しくは変更）及び計画の円滑な実施を図っていく。
また、各職場の実情に応じた推進体制の整備を進め、計画の進捗状況の確認や改善策の検討を随時行うなどフォローアップを適切に行っていくものとする。

II 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

- ① 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適時行う。
- ② 妊娠中の職員に対しては、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

- 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る。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 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ついて周知徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直しを行う。

- ② 課長会議等の場において、総務課から育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業から職場復帰する職員に対して、母性に配慮した業務の分担を行なう。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保及び人事異動の対応を図る。

オ その他

- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

(4) 超過勤務の縮減

- ア 小学校就学始時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の抑制に努めるよう周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、庁舎内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 管理職員の指導による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に事務処理計画表を作成させるなど、効率的な事務遂行を図る。
- ② 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する。
- ③ 会議・打合せについては、効率的な運営を行う。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。
- ② 各課毎の月次超過勤務の状況によって、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 総務課は、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て管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減週間等の実施を通じて管理職を含む全職員への意識啓発を図る。

オ その他

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させる。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数の縮減に取り組む。

(5) 休暇の取得の促進

ア 子育て支援の為に年次休暇の取得の促進

- 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。
- ② 課長会議等の場において、総務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 管理職員に対して、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 各課の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- 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理する。
- ⑥ 男性職員のPTA活動・参観日等への積極的参加における年次休暇の取得促進を図る。

イ 連続休暇の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 子どもの授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

◎ 以上のような取組を通じて、子育て支援について職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で10%増加させる。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 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。

(6) 性別役割分担意識等の是正のための取組

- セクシャルハラスメント防止のための啓発等を行う。

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 外部からの来庁者の多い職場において、乳幼児と一緒に安心して利用できるようなベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援。

- ① 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転に際し、交通安全啓発物の掲示や専門機関等による安全運転に関する注意喚起を促す。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

エ 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 職場内レクリエーション等の福利厚生活動には、子どもを含めた家族全員で参加できるよう配慮する。
- ② 幼児・児童の役場見学等の積極的な受け入れ。