

第 2 次 江 府 町 特 定 事 業 主 行 動 計 画 (前 期 計 画)

平 2 8 年 4 月 1 日
江 府 町 長
江 府 町 議 会 議 長
江 府 町 農 業 委 員 会
江 府 町 教 育 委 員 会

I 総論

1 目的

これまで本町においては、平成15年7月施行の次世代育成支援対策法に基づき、平成18年に「江府町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、取り組んできた。

このたび平成27年3月31日までの時限法であった次世代育成支援対策法が一部改正され、10年間延長されたことに伴い、これまでの「江府町特定事業主行動計画」を見直し、「第2次江府町特定事業主行動計画」を策定することとする。

これまでの取り組みや実績を踏まえ、より一層、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かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

2 計画期間等

(1) 計画期間

次世代育成支援対策推進法の改正により、期限が10年間延長された。本町では平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を前期計画期間とする。

(2) 計画の見直し

この計画の計画期間中においては各年度の実施状況について、分析・評価を行い必要に応じ随時見直しをする。

(3) 対象

この計画は江府町職員定数条例第2条に規定する職員を対象とする。

ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等もあるためこの計画から除くが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行う。

3 計画の推進体制

(1) 所管課による推進

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、担当する所管課を総務課とし、庁内LAN等によりこの計画を広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供、啓発活動等を実施する。

(2) 各所属長による推進

- ① 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場の雰囲気醸成に努める。

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 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を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととする。

(2) 配偶者の出産時における父親の休暇の取得の促進

- ① 配偶者の出産時における父親の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得促進について周知を図る。
- ② 配偶者の出産時には、父親が有給休暇を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように、各所属において配慮を行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに特に、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
- イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ア 育児休業の取得の申し出があった場合、休業により業務に支障をきたさぬよう事例ごとに各所属において業務分担の見直しを行う。
- イ 総務課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う。

- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付を行い、情報の提供を行う。
 - イ 復職時には所属課において、職場内研修の実施など職員の円滑な職場復帰の支援に努める。
 - ウ 育児休業中及び復帰時の所属については、原則として育児休業取得以前と同じとする。
- ④ 育児休業に伴う代替職員の確保
 - ア 所属内の人員配置等による業務分担の見直しをしてもなお、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、適切な代替要員の確保を図る。
- ⑤ 看護休暇等の特別休暇の取得推進
 - ア 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%取得できる職場環境の醸成を図る。
- ◎以上のような取り組みを通じて、平成32年度までの男性の育児休業の取得率を15%以上とする。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
 - ア 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知を図る。
- ② ノー残業デーの徹底（毎週水曜日）
 - ア ノー残業デーの徹底について、所属長による注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について十分検討の上行う。
- ③ 所属ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し超過勤務手当の多い職場の所属長からヒアリングを行い、事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④ 総務課は週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図る。
- ③ 各所属長は、所属職員の週休日の勤務または休日の勤務命令にあつては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行う。

(5) 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事務事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等については十分検討の上実施し、あわせて、既存の事務事業等との関係を整理し、スクラップアンドビルドを徹底する。
- ② 簡易な諸連絡については極力電子メールを活用する。

(6) 年次休暇の促進

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

(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

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、1人当たりの年次休暇取得日数を年15日以上とする。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てのバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの整備に努める。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども体験活動等の支援

ア 職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学、個別学習、職業体験を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を行う。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が極力参加できるよう配慮するとともに職員が専門分野を活かした指導教育を実施する。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故防止について通知等による呼びかけを実施する。

イ 職員は地域における交通安全街頭指導を積極的に行う。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

安全で安心して子どもを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、交通事故防止等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職場のレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。