

# 大治町特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 目的

- 次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づき定められた行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、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（以下「支援対策」という。）を計画的かつ着実に推進するため、大治町特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、公表することとする。

### 2 行動計画期間

- 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 行動計画推進体制

- ① 支援対策を効果的に推進するために人事担当者等を構成員とした大治町行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 職員に対し、支援対策に関する情報提供等を実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 行動計画の実施状況については、各年度ごとに大治町行動計画策定・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、その後の支援対策の実施や行動計画の見直し等を図る。

## 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徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 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る。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ④ 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。

(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促進

- ① 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。

(実施時期；平成17年度から)

#### (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資料を各課に通知・配布し、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徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 育児休業Q&A等を作成し、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う。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 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。

(実施時期；平成17年度から)

- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期；平成17年度から)

#### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- 管理職は定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

(実施時期；平成17年度から)

#### 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て、休業期間中の広報誌等の送付等を行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 復職時における研修等を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

#### エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 各課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を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、  
男性 10%  
女性 80%  
とする。  
(目標達成年度；平成21年度)

#### (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の制限の制度の周知

- 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。

(実施時期；平成17年度から)

イ 一斉定時退庁日の実施

- ① 定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への注意喚起を行う。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 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（例えば、年間360時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 各課の超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い課の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行い、超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 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について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(目標達成年度；平成21年度)

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職は、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職に対して、注意喚起を行う。

(実施時期；平成17年度から)

### イ 連続休暇等の取得の促進

- 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。

(実施時期；平成17年度から)

② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

④ 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。

(実施時期；平成17年度から)

⑤ 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休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

◎ 以上のような取組を通じて、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。

(実施時期；平成18年度から)

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。

(実施時期；平成17年度から)

(6) 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 「パートナーシップの日」を設け、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。

(実施時期；平成17年度から)

\* 「パートナーシップの日」…家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるような環境づくりを促進するための日

- ② セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期；平成17年度から)

## 2 その他の支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

- ① 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やベビーベッドの設置等を計画的に行う。

(実施時期；平成18年度から)

- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。

(実施時期；平成17年度から)

### (2) 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る。

(実施時期；平成17年度から)