

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

松茂町では、平成17年度から平成26年度までの時限法である次世代育成支援対策推進法に基づき、その前半の期間である平成17年4月から平成22年3月までの5年間の計画期間とした「特定事業主行動計画」を作成し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきました。

そして、引き続き前半の行動計画を踏まえ、「松茂町特定事業主行動計画（改訂版）」を策定しました。職員が、多様化・高度化する町民ニーズに的確に対応しながらも、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、今まで以上に全職員が子育てに関する制度等を理解することにより、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、仕事と子育ての両立について、より理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すものです。

改訂版については、実施状況と今後の取組を設けました。

2 計画期間

平成22年3月見直しにより、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

随時、仕事と子育ての両立等についての相談・要望を受付し、協議を行い、情報提供を適宜行う。

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。
- 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。
- ③ 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行う。

- 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。

実施状況：①②は、随時相談があれば説明を行っており、①については、規則で制定されており庁内LANから閲覧可能である。③④については、各課で配慮できている。

今後の取組：①②については、庁内LAN・安全衛生委員会等で職員への周知をより徹底する。③④については、引き続き人事担当課から各課長へ配慮するように指導していく。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 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（例えば、5日間程度）について周知徹底を図る。

実施状況：2日間特休として、規則で制定済。特別休暇の実績はなく、有給休暇で取得する者が多い。

今後の取組：特別休暇2日取得できる周知徹底。特別休暇の2日と有給休暇で5日の取得促進を安全衛生委員会・庁内LANを通して努める。

(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資料を各部局に通知・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。
- 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。
- 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。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

実施状況：随時説明を行っている。

今後の取組：平成22年度から共済組合に協力を得ながら簡単な育児休業の制度説明のパンフレット作成又は庁内LANでの周知。男性職員の育児休業取得の促進を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

実施状況：職員間の情報交換は行われている。

今後の取組：育児休業経験者の体験談を話す機会を与えるようにする。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ③ 幹部会議等の場において、担当部署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。

実施状況：各課で、育児休業の申出があった職員がいる部署では業務分担の見直しはできている。

今後の取組：3歳未満の子どもがいる職員についての業務分担の見直しなど環境づくりについては、できていないので、見直し、配慮を行うよう指導していき、職場の意識改革を行う。

エ 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や通達等の送付等を行う。
- ② 復職時における研修等を実施する。

実施状況：育児休業者に対して、役場での行事等情報提供を行っている。②については、平成21年度から、自治研修センターでの「育休等復帰支援講座」が行われており、育児休業者に連絡し、出席するよう通知した。

今後の取組：①②とも実施済であるが、今後も情報提供に徹底する。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

部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因の確保を図る。

実施状況：育児休業中の職員については、臨時職員を採用することで業務の遂行をしている。

今後の取組：今後も安心して育児休業できるように、臨時職員の採用を積極的に行う。

カ その他

- ① 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、保育園送迎等を行う職員に配慮して時間勤務を割り振る。
- ② テレワークの実施に向け、適する職種と対象職員の選定、実施方法・態様等について検討を行う。
- ③ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

実施状況：①については、部分休業の活用で実施済である。②③についても、育児休業者への配慮・駐車場の確保は実施済である。

※育児休業取得率はH17年度から21年度は、男性0%、女性100

である。

今後の取組：①については、平成22年度から部分休業が緩和されるが、今後、より一層職員の部分休業の促進を行う。②③については、人事担当課から各課へ育児休業者の配慮を行うよう指導する。

平成22年度降については、男性10%、女性100%を目標設定する。

(4) 庁内託児施設の設置等

① 庁内託児施設について、職員のニーズ調査を実施し、設置に向けた検討を行う。

② 職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、電子媒体や冊子の作成による情報提供を行う。

実施状況：①については、ニーズ調査により必要なベビーベッド等を平成18年度より窓口に設置した。駐車場には、マタニティマークを平成20年度より整備した。

②については、実施できていないが、職員間での情報交換はできている。

今後の取組：検討していたおむつ換えシートは、未設置のため平成26年度までに設置するようにする。

(5) 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。

実施状況：女性職員間では、実施できている実施時期；平成17年度から実施済であるが、より周知徹底を行う。）

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 定時退庁日を設定し、館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、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

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当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

実施状況：平成17年度から水曜日をノー残業日にして、館内放送で周知している。各参事が毎月タイムカードをチェックしている。

今後の取組：ノー残業日の周知徹底、各参事のタイムカードのチェックは引き続き行い、退庁時間の遅い者へのヒアリングを行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、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、評価、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、代替的に廃し得るものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④ 定例・恒常的業務に掛かる事務処理マニュアル化を図る。

実施状況：①②④については、平成21年度から人事評価制度の試行に伴い、個々の仕事の目標設定、必要性等の整理ができるようになった。また、各課長が課員の仕事の業務量、内容等をより把握するようになった。

③については、掲示板のは活用はできている。

今後の取組：平成22年度からは人事評価制度が施行されるため、個々の仕事の把握等がよりできるようになり、事務の簡素化に努めていく。

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（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指針を策定する。
- ② 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、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 管理職員に対する意識向上のため自己診断チェックリストの作成・配布を行う。
- ④ 人事当局は、各部局・課室ごと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幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ⑤ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ⑥ 各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。
- ⑦ 「時短推進員」等を各部署に設置し、組織的な取組を推進する。

実施状況：平成21年度から各参事がタイムカードと超過勤務命令簿をチェックをし、超過勤務の多い職員については、各課長へヒヤリングを行い、仕事の配分等を考える体制ができている。

今後の取組：引き続き、各参事のタイムカードチェック制の強化を行い、超過勤務時間の縮減に努める。

(6) 休暇の取得の促進

ア 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。

(各課でできているところもあるが、まだまだ未実施のところが多いので、今後、積極的に各課で目標日数を設定し実行をしていくようにする。)

- ② 幹部会議等の場において、担当部署から、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 管理者に対して、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 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 各部署の業務計画を策定・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。
- ⑥ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- ⑧ 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。

実施状況：夏季休暇については、各課で調整をとりながら消化するようはたらきかけている。

今後の取組：各参事のタイムカードチェックに伴い休暇の取得状況についてもチェックを行い、取得率の低い課の管理職からヒアリングを行い休暇取得の促進を行う。夏季休暇の促進は引き続き行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる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。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

実施状況：リフレッシュ休暇を勤続年数に応じて規則で設けており、該当者の所属する課長に該当である旨を報告し、取得するよう促す。

今後の取組：リフレッシュ休暇については、引き続き行う。職員一人当たりの年次休暇取得を前年度比で10%増かさせるよう各課で努める。

(7) 転勤及び宿舍の貸与における配慮

ア 転勤・長期研修についての配慮

官署を異にする異動又は長期の県外出張を命ずる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

実施状況：本人にヒアリングした上で決定している。

今後の取組：引き続き配慮を行う。

(8) 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。
- ② 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる。
- ③ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ④ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ⑤ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

実施状況：お茶くみ、ごみ出し、清掃については、男女関係なくできている。
今後の取組：③④については、県で行っている研修の参加職員に呼びかける。

(9) 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。

実施状況：臨時職員の雇入れ時に母子就職支援へ情報提供するようにしていく
今後の取組：引き続き行う。

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施設において、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
- 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。
- ③ 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。

実施状況：平成18年度から来聴者が窓口での手続の際、スムーズにできるようベビーベッド・乳母車の設置、ぬいぐるみ等おもちゃを置いている。
今後の取組：おむつ替えシート・授乳室は未設置のため平成26年度を目処に行いたい。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を解説する。

実施状況：平成19年度から地域子育て支援センターの設置に伴い、子育てしている母親の集いの場・情報交換の中心的な役割をしている。

今後の取組：引き続き地域子育て支援センターの施設をより一層活用していきたい。

イ 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関するデータベースを作成し、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。
- ④ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

実施状況：町の所有する施設の案内、親子町政バスツアーで、役場の仕事の説明等を積極的に行っている。

今後の取組：引き続き町の所有する施設の案内、親子町政バスツアーによる役場の仕事の説明等を積極的に行っていきたい。

ウ 子どもを交通事故から守るの活動や支援

- ① 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。
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

実施状況：毎年1回交通講習会を全職員を対象に行っている。

今後の取組：引き続き行いたい。

エ 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。

実施状況：毎年、少年の非行防止・犯罪から住民をまもるための啓発映画の上映を町民を対象に無料で行っている。

今後の取組：引き続き行っていきたい。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 職員の子ども等の家庭を対象とした職場見学会を実施する。
- ③ 運動会等のレクレーション活動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。

実施状況：市町村職員共済組合での、親子スキー教室、親子体操教室等親子で参加できる催しの職員への周知を行っている。

今後の取組：引き続き周知徹底し、参加をより一層呼びかけたい。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

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、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

実施状況：子育てに関する悩み等の相談は、個々に町の保健師へ相談している。

今後の取組：より一層相談できる体制を作っていきたい。