

杉戸町特定事業主行動計画

平成 17 年 3 月

杉戸町長

杉戸町議会議長

杉戸町選挙管理委員会

杉戸町代表監査委員

杉戸町公平委員会

杉戸町農業委員会

杉戸町消防長

杉戸町教育委員会

I 計画策定に当たって

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び杉戸町次世代育成支援行動計画に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成されるため、子育てしやすく働きやすい雇用環境の整備その他の取り組みを行うためのものです。

この計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策推進法に定められた行動計画策定指針に基づき、職員アンケートの結果を踏まえ、検討を行い策定したものです。

II 計画の期間

次世代育成支援対策推進法においては、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の計画策定が義務付けられていますが、この計画では杉戸町次世代育成支援行動計画の実施期間と合わせるとともに、社会経済状況の変化や職員ニーズの変化に対応できるよう、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間を計画期間とし、3 年で見直しを行うものとします。

計画期間終了後は、見直しの状況や環境の変化を踏まえ、新たに計画を策定するものとします。

III 基本理念

この計画は、次世代育成支援対策推進法の基本理念を踏まえ、子育てにおいて、仕事と家庭の両立支援を目的として、子育てをする職員が子育てに生きが

いと喜びを実感することができるよう、子育てしやすい職場環境づくりと、職員すべてが子育てを自分自身のこととして考え行動するよう、町全体で支援を行うものとしします。

IV 計画推進の基本的視点

この計画では次の4つの基本的視点を定め、これに基づき推進していくものとしします。

1 職員の仕事と子育ての両立の推進

職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズを踏まえた取り組みを推進します。

2 両性による子育ての推進

子育てが男性・女性どちらかの性にのみ偏ることなく、どちらも共に主体的に子育てできるよう、意識、制度を改めるための取り組みを推進します。

3 地域における子育ての支援

職員は地域社会の構成員でもあり、地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが求められているとともに、地域においてひとりの住民としてまちづくりに参画することが期待されており、それらを踏まえた取り組みを推進します。

4 町全体による取り組み

次世代育成支援対策は社会全体で取り組むべき課題です。そのため、町全体で積極的に計画を実施するという考え方を明確にするとともに、関係法令を遵守し、町の実情に則した効果的な取り組みを自主的に推進します。

なお、勤務場所や業務内容によって、それぞれの職場の状況に応じて実施に努めるものとしします。

V 具体的実施事項

この計画の基本理念を実現するため、4つの基本的視点に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。各実施事項の（ ）内の年度は、実施予定年度となりますが、予定年度より前に実施できるものは、予定年度を待たずに実施するものとします。

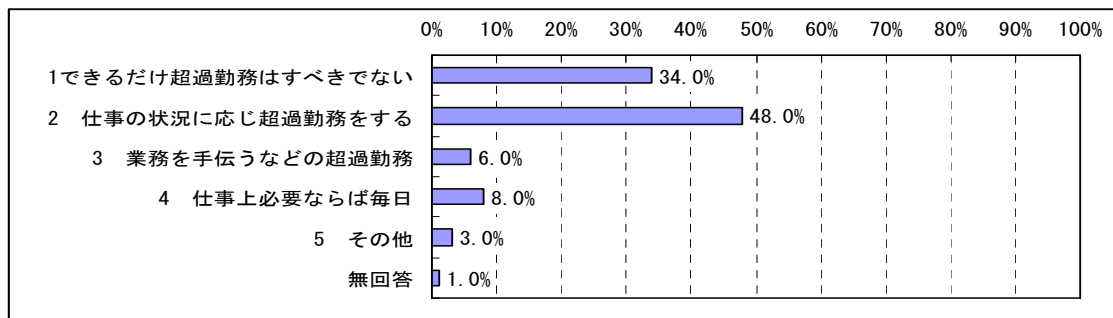
具体的実施事項の実施にあたって、一般的な職員と異なる特殊な勤務形態を取る職場については、具体的実施事項をそのまま実施するのではなく、それらを行うことにより得られる効果を踏まえて、各職場の実態に合わせて取り組むものとします。

1 子育てと業務の両立をめざす勤務環境の整備

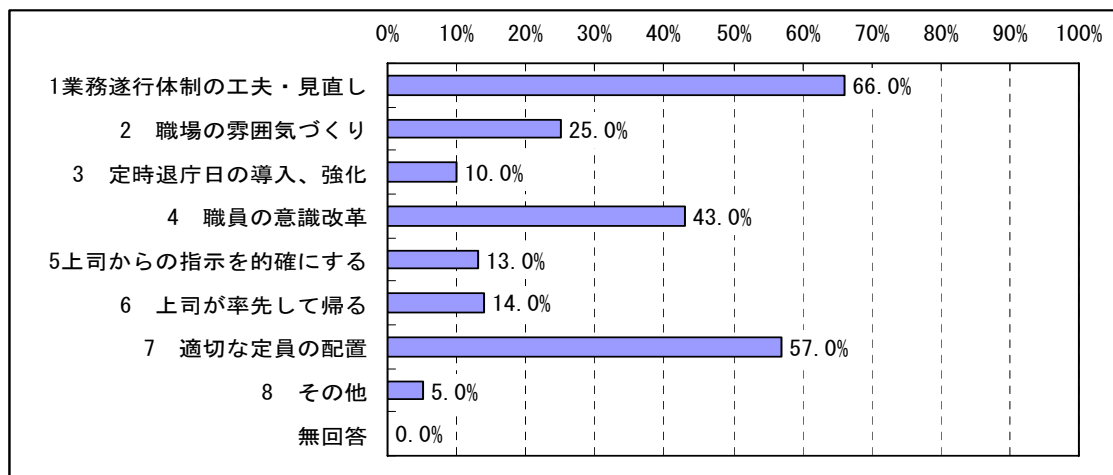
◎職員アンケート結果概要

☆ 超過勤務に対する考え方として、「仕事の状況に応じて行う」、「できるだけ超過勤務をするべきではない」という回答が多くなっています。また、超過勤務縮減のためには、「業務遂行体制の工夫・見直し」や「適切な人員配置が必要」という回答が多かった一方、「残業に対する職員の意識改革も必要」という回答も多くありました。

超過勤務に対する考え方

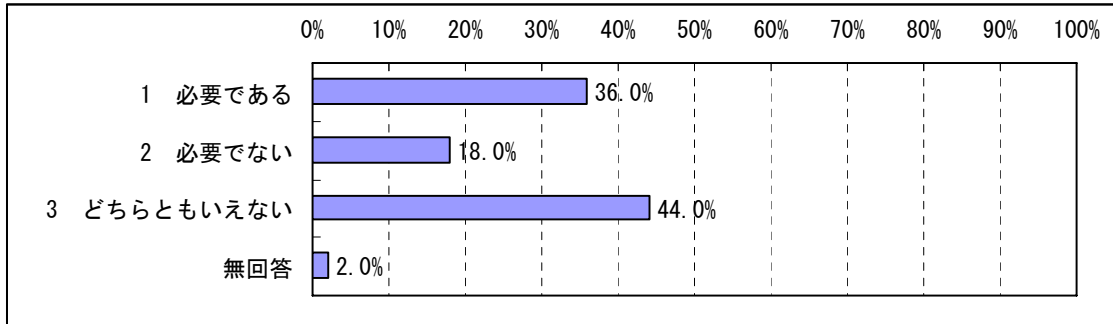


超過勤務を減らす効果的な方策

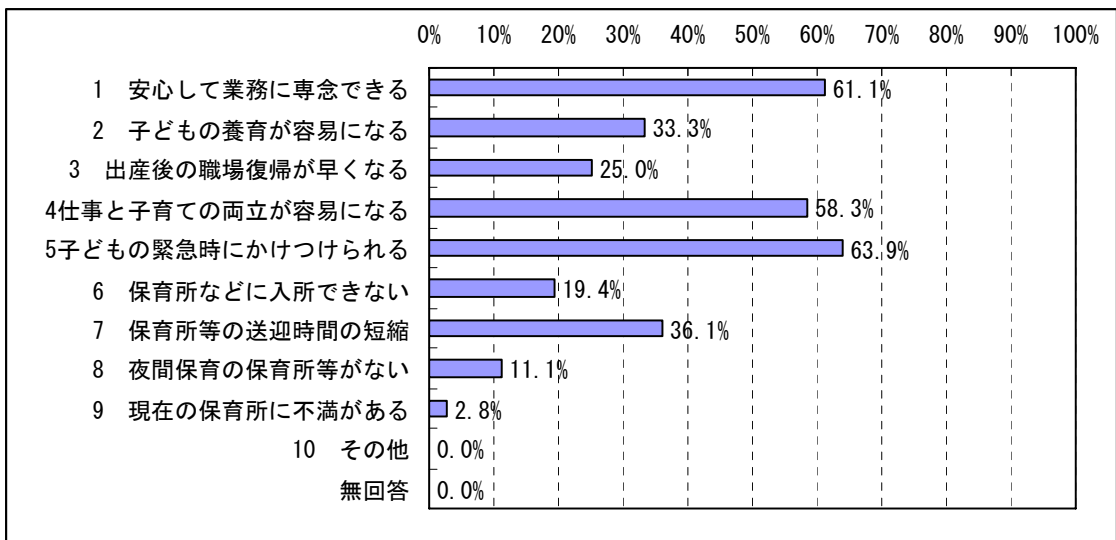


☆ 庁内託児所の必要性については、「必要である」回答が「必要でない」回答の2倍となっています。必要であるとの回答した職員の理由の多くは、「緊急時に関けつけられる」「安心して業務専念できるから」「仕事と子育ての両立が容易」という回答が多くなっています。一方、必要でないという回答した職員の理由としては、「自分以外に子育てできる人がいる」という回答が50%と最も多い結果となっています。

庁内託児所施設の設置



庁内託児所が必要であると考え理由



これらのことを踏まえて以下のことに取り組みます。

(1) 職員の意識改革

① 制度の周知徹底

妊娠・出産・子育てに関して、利用できる諸制度について積極的に周知を行う。(平成17年度～)

- ・方策：庁内LANによる対象者への周知を進める。

② 新たな行動日の設定

職場優先の考え方や性別役割分担意識を改めるための機会を設ける。(平成17年度～)

- ・方策：育児の日や家族の日を設け、職員の意識啓発を図る。

③ 研修会の開催継続

セクシュアルハラスメント防止及び子育て支援のための取り組みを行う。

(平成17年度～)

- ・方策：各年齢層や職位により意識に差があると思われるため、年齢層や職位ごとに研修を行う。

(2) 職場環境の改善

① 業務分担などの見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で業務分担などの見直しを行う。(平成17年度～)

- ・方策：妊娠中の職員の健康や安全について優先的に配慮するよう、各部局に通知を行う。

② フレックス制度の検討

子育てしやすい勤務時間体制を作る。(平成18年度～)

- ・方策：時差勤務制度により、時間を有効に使えるよう勤務時間に対して柔軟な対応を行えるよう検討する。

(3) 定時退庁の促進

① 意識啓発の周知

超過勤務本来の目的を再確認し、定時退庁を心がけるよう意識啓発を図る。(平成18年度～)

- ・方策：超過勤務は本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を持ち、定時退庁を心がけるよう各部局に通知を行う。

：週間の上限目安時間を設定し定時退庁を促す。

② 事前承認の徹底

超過勤務を行う際、事前に管理職の承認を受けることについて徹底を図る。(平成17年度～)

- ・方策：超過勤務については、原則、管理職の命令によるものであることを再確認するとともに、超過勤務を行う際には、事前に承認を受けるよう各部局に通知を行う。

：管理職の責務として、業務分担などを逐次見直しを超過勤務が特定の職員に集中しないよう業務改善を遂行する。

：事前承認を徹底する。

③ 超過勤務状況の公開

超過勤務の状況について、職場内に周知する。(平成18年度～)

- ・方策：通常業務の延長でなんとなく残業を行うことを防ぐため、誰が何の業務で超過勤務を行っているのか、皆がわかるよう職場内での連絡を密にする。

：改善例などもLANにより公表する。

④ ノー残業デーの点検・評価

ノー残業デーについて、その効果を確認し、実効性を高めるための方策を

検討する。(平成17年度～)

- ・方策：ノー残業デーについて、職員へのアンケート等により、実施状況や効果などを確認する。管理職から所属職員への徹底を行う。

：管理職による巡回指導を徹底する。

⑤ 行政評価制度の活用

事務事業の目的や必要性、実施方策について検討し、適正な事務執行に努め、合理化を推進する。(平成18年度～)

- ・方策：行政評価制度の活用や事務の見直しによる効率化により、合理化を行う。

：事務合理化のための事例を周知する。

⑥ ワークシェアリングの導入検討

超過勤務が必要な場合、人的対応により超過勤務の縮減を行う。(平成18年度～)

- ・方策：ワークシェアリングの考え方により、臨時職員等の活用を検討する。

：NPO、ボランティアの検討を進める。

(4) 庁内託児所の検討

① 調査・研究

庁内託児施設の研究を行う。(平成17年度～)

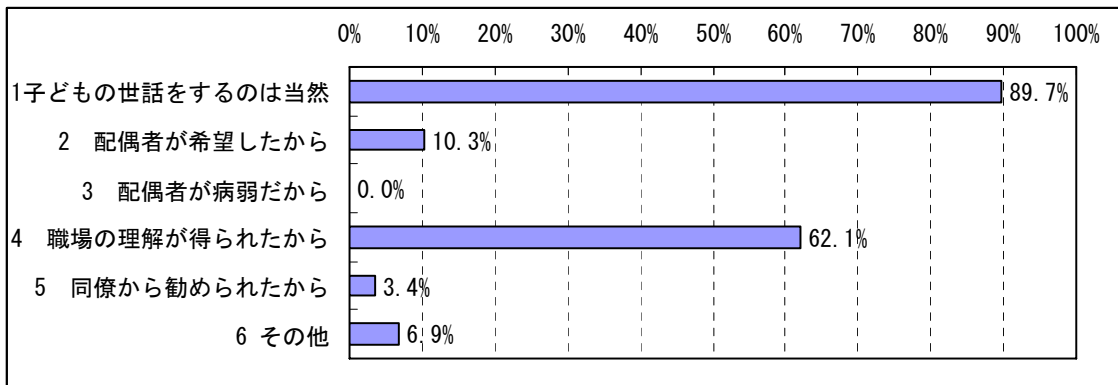
- ・方策：庁内託児施設の必要性や効果、実現性等を十分に調査し、長期的な課題として研究を行う。

2 子育てを男女で支える休業・休暇取得の推進

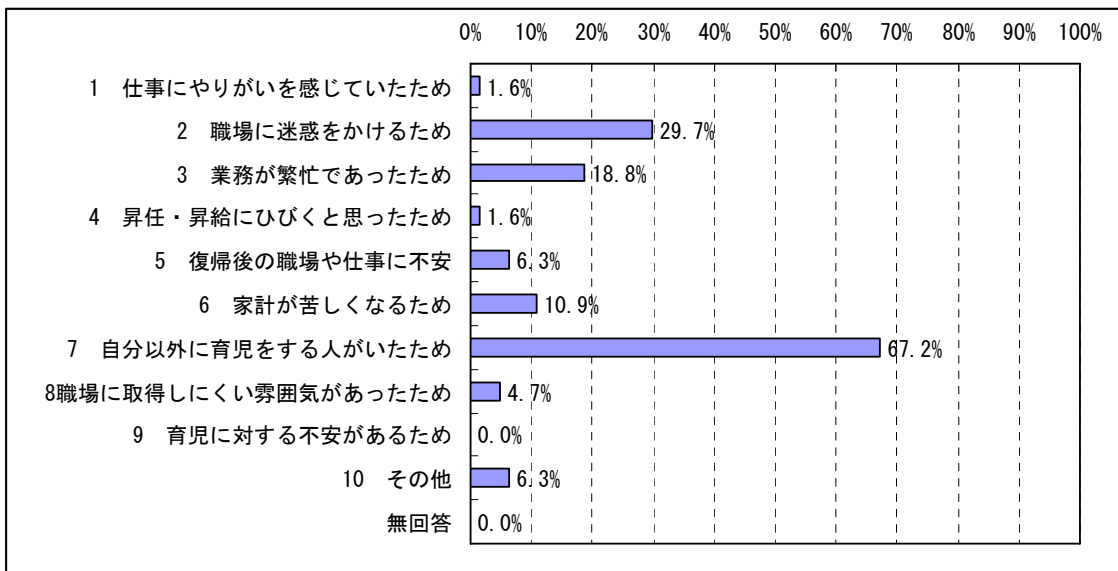
◎職員アンケート結果概要

☆ 育児休業の取得動機として「子どもの世話をすることは親として当然」という回答が多くなっていますが、育児休業を取得しなかった理由としては、「自分以外に育児をする人がいた」が一番多く、次に「職場に迷惑をかけるため」という回答と続いています。また、育児休業取得促進のためには、「職場の意識改革」「休業者に代わる代替要員の確保」と「休業中の経済的な支援」「業務遂行体制の工夫・見直し」を挙げています。

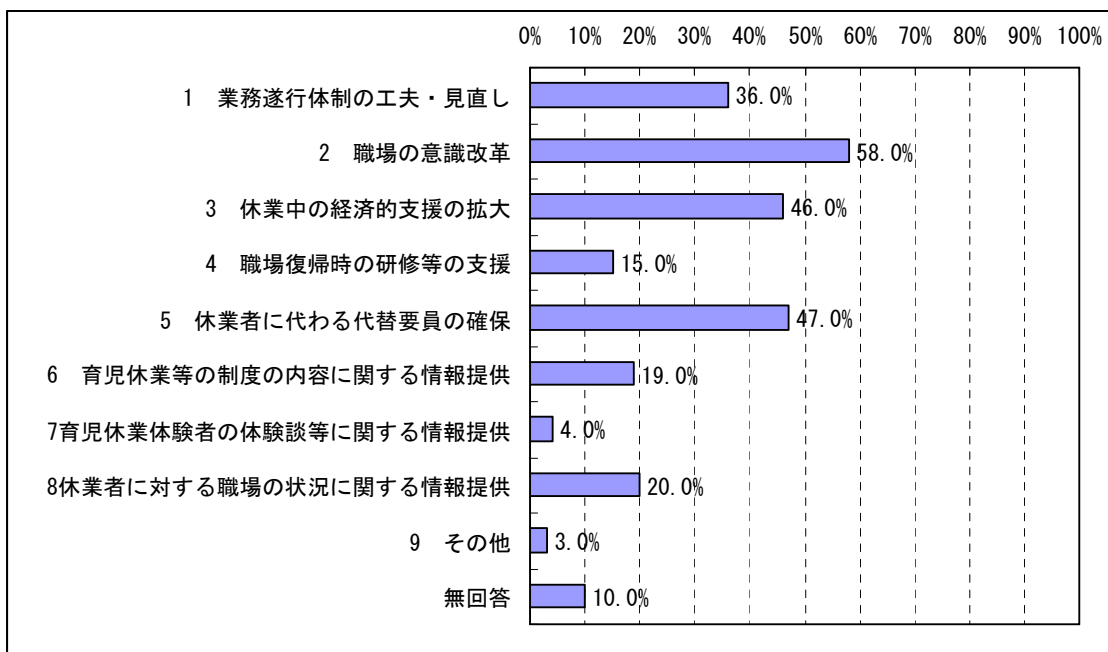
育児休業の取得動機



育児休業を取得しなかった理由

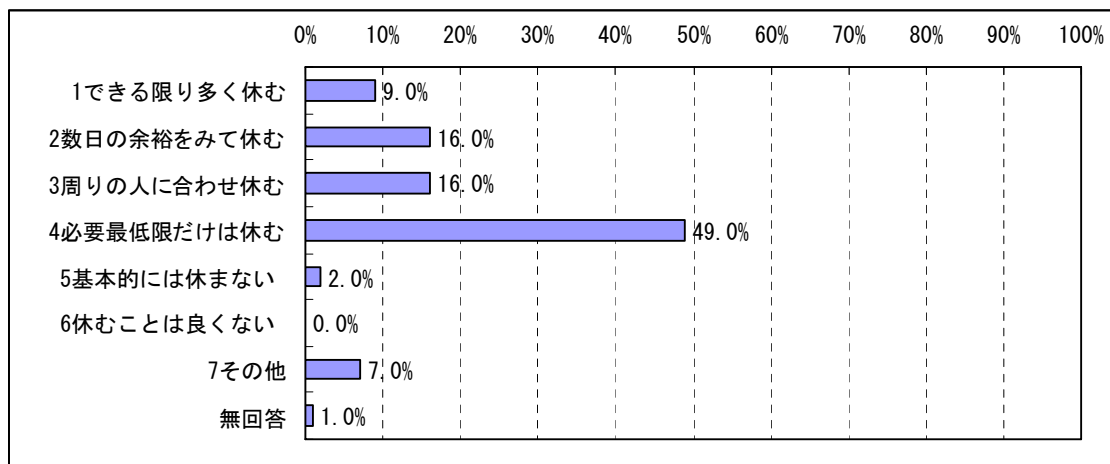


育児休業取得促進のための取組

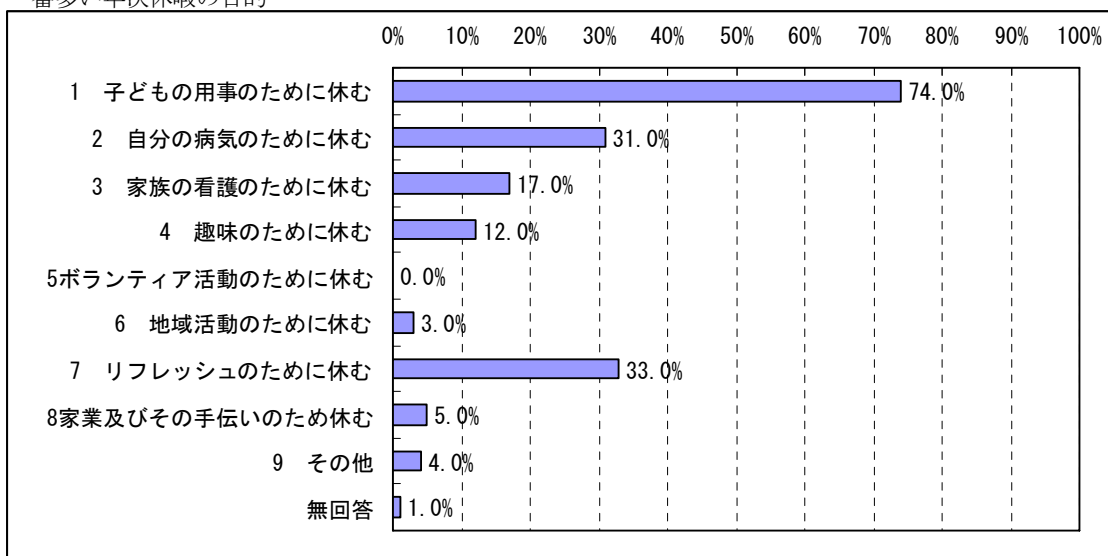


☆ 年次有給休暇については、職員アンケートでは、取得に対する考え方として「必要最低限だけは休む」という回答が多くなっています。その目的としては、「子どもの用事のため」という回答が一番多くなっていますが、次の目的としては「リフレッシュのため」、「自分の病気のため」「家族の看護のため」と続いています。年次休暇の取得に対するためらいは、職員の約 63%が感じており、その理由は「業務が多忙」、「職場に迷惑がかかる」、が上位を占めています。年次有給休暇取得促進のため必要な取り組みとしては、「職場の意識改革」「業務遂行体制の見直し・工夫」、を上位に挙げています。

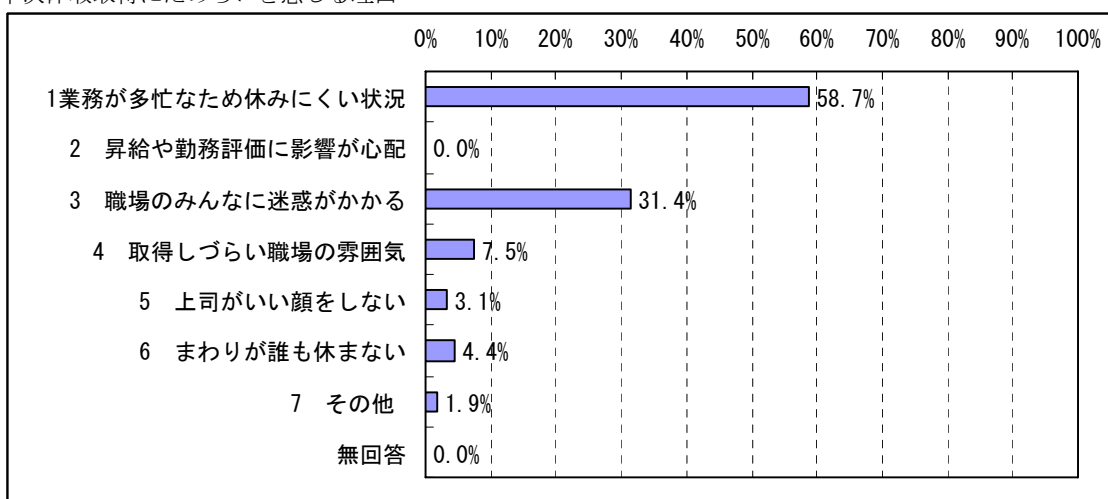
年次休暇を取得する考え方



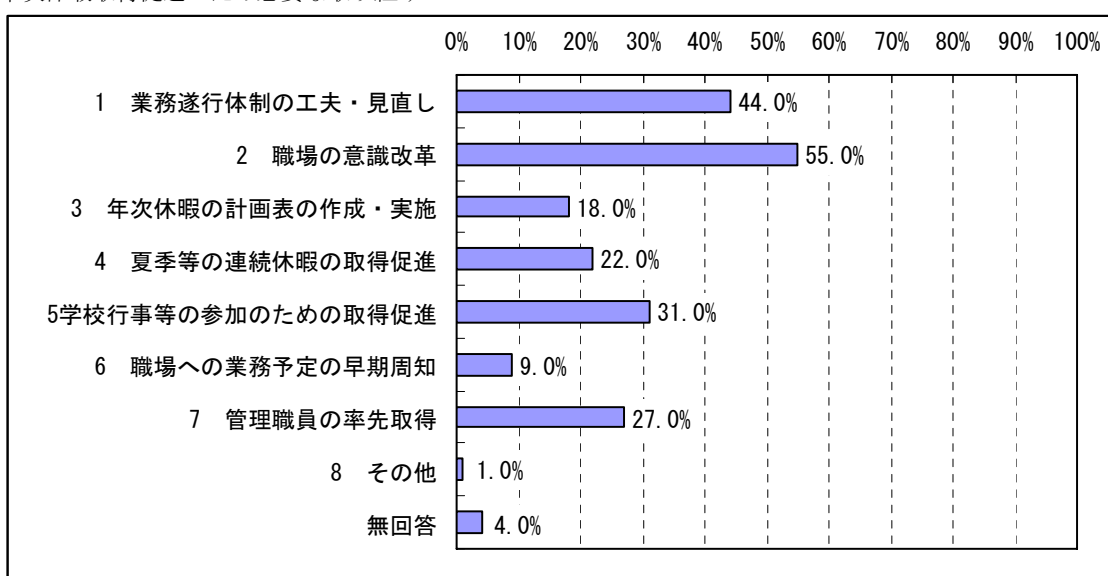
一番多い年次休暇の目的



年次休暇取得のためらいを感じる理由

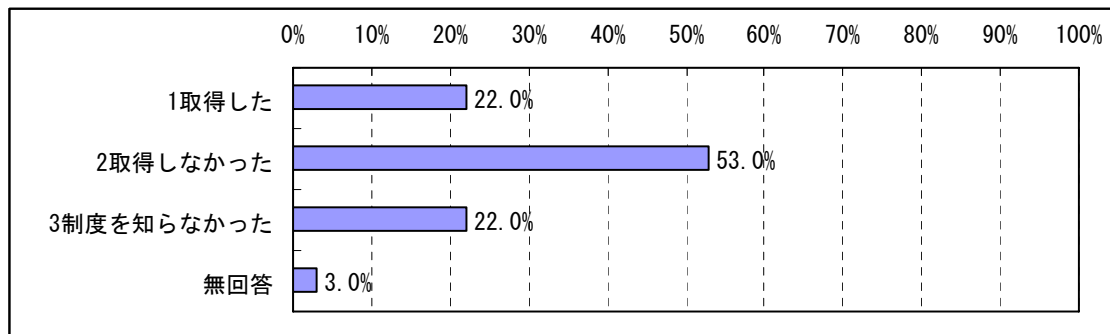


年次休暇取得促進のため必要な取り組み

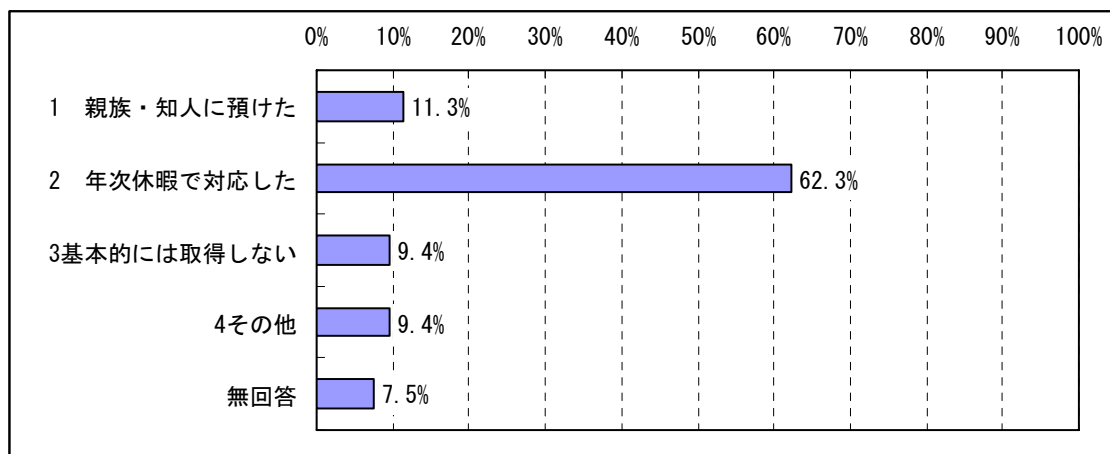


☆ 子の看護休暇については、職員アンケートでは、取得者は約 22%となっており、制度自体を知らなかった職員も約 22%、となっています。看護休暇を取得しなかった理由としては、「年次休暇で対応した」という回答が約半数以上を占め、一番多くなっています。看護休暇の望ましい日数については、「看護需要に応じた日数」という回答が 4 割と一番多くなっています。

子の看護休暇の取得



子の看護休暇を取得しなかった理由



これらのことを踏まえて、以下の事項を実施していきます。

(1) 男性職員の休業・休暇の取得促進

① 取得の啓発

男性職員の育児休業・部分休業について、取得の推進を行う。

(平成17年度～)

- ・方策：男性職員向けに育児休業・部分休業取得例を作成し配布を行う。

② 個別相談制度づくり

育児休業・部分休業の取得を希望する男性職員の援助を行う。

(平成18年度～)

- ・方策：取得を希望する男性職員について、取得経験者と人事担当者による個別相談制度を作る。

③ 新たな休暇制度の検討

産前産後の母親が健康維持や回復に専念でき、父親が育児の大切さを知ることができるよう、子どもの出生時における父親の休暇の取得推進を図る。(平成17年度～)

- ・方策：子どもの出生時において、父親は原則として、出産補助休暇及び年次休暇を合わせて5日以上の休みを取るよう、管理職を含めて通知を行う。

父親に対する5日程度の新たな休暇制度を設けることを検討する。

④ 取得単位の見直し

父親の出産補助休暇を取得しやすいようにする。(平成17年度～)

- ・方策：出産補助休暇の取得単位を1日単位から1時間単位とする。

(2) 育児休業等の取得促進

① 業務分担の見直し

育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、課内で業務分担の見直しを行う。(平成17年度～)

- ・方策：育児休業、部分休業の取得を優先するよう、各部局に通知を行う。

② 取得促進の通知

育児休業及び部分休業の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。(平成18年度～)

- ・方策：階層や年齢別に育児休業、部分休業取得を推進する通知を行う。

③ 任期付職員の採用検討

育児休業を取得する場合、業務割り当ての変更や部内の人員配置によっても業務の処理が困難な場合は、任期付採用や臨時職員の採用により、業務に支障が生じないようにする。(平成18年度～)

- ・方策：総務課において、任期付職員の採用について研究する。

- ★ 以上のような取り組みを通じて、平成15年度の育児休業等の取得率を男性0%、女性100%を、男性は10%以上とし、女性は100%を維持するものとする。

(3) 休暇制度の積極的利用

● 年次有給休暇について

① 計画的な年次休暇の取得

各部署において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(平成17年度～)

- ・方策：休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得を図る。

：夏休み休暇における取得の実施を進める。

② 取得の指導

年次休暇の取得率が低い職員については、取得を指導する。

(平成17年度～)

- ・方策：管理職が所属職員の年次休暇取得状況の把握を行い、取得率が低い職員について取得を指導する。

③ 年次休暇の奨励

休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた年次休暇を奨励し、取得を促進する。(平成17年度～)

- ・方策：年次休暇の取得に際し、休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた連続休暇の取得奨励の通知を行う。

④ 子どもの日などの年次休暇の取得促進

子どもの予防接種実施日や入学式、授業参観日などの、子どもに関わる日における年次休暇の取得を促進する。(平成17年度～)

- ・方策：子どもの予防接種日や授業参観日など、子どもに関わる日については、年次休暇を取得するよう、管理職が積極的に働きかけるようにする。

⑤ 会議・出張日の調整

ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせた年次休暇を取りやすいようにする。(平成17年度～)

- ・方策：ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせて年次休暇が取得しやすくなるよう、期間中の会議や出張などを自粛するようにする。

- ★ 以上のような取り組みを通じて、平成15年度の職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数11日を13日とする。

● 子どもの看護休暇について

① 取得単位の見直し

子どもの看護休暇が利用しやすい制度とする。(平成17年度～)

- ・方策:子どもの看護休暇の取得単位を1日単位から時間単位にする。

② 職場の雰囲気づくり

子どもの看護休暇を希望する職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作る。(平成17年度～)

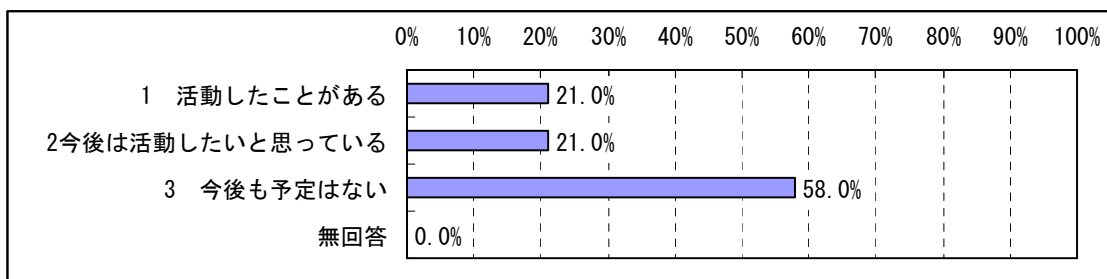
- ・方策:子どもの看護休暇を希望する職員については、管理職が積極的に取得を進めるようにする。

3 次代の親づくりへの活動参加支援

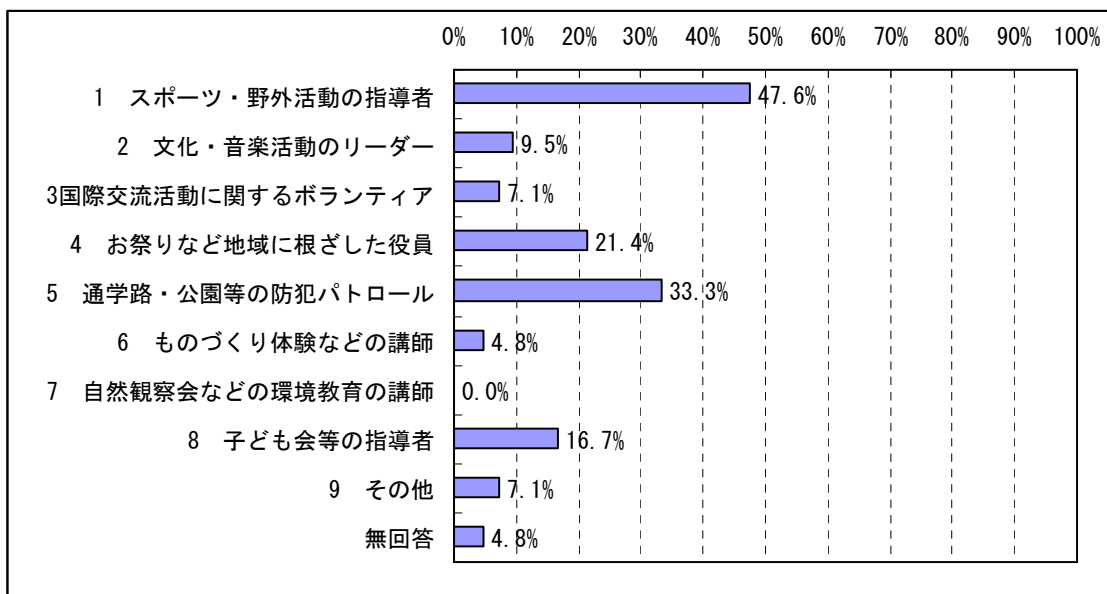
◎職員アンケート結果概要

☆ 地域活動の参加経験について、職員の約 60%は「経験はなく今後も予定はない」と回答し、経験者は約 20%にとどまっていますが、どんな活動に参加したか、また参加したいかということについては、「スポーツ・野外活動の指導者」が約 50%、「防犯パトロール」が約 30%「祭りや地域に根ざした役員」が約 20%となっています。

子どもの育成に関する地域活動の参加



どのような地域活動に参加したか



これらのことを踏まえて、以下の事項を実施していきます。

(1) 子どもとふれ合う機会の支援

① 地域活動への参加奨励

子育てや青少年育成に関する地域活動への積極的参加を促す。

(平成17年度～)

- ・方策：職員が地域活動に参加する場合のボランティア休暇及び年次休暇を積極的に認めるようにする。

② 職員の講師・指導者派遣

子どもが参加する集会等に職員が講師、指導者として出席する。

(平成18年度～)

- ・方策：出前講座に子供向け講座を開設する等、子どもが参加する集まりに職員を派遣する。

③ 町施設の提供

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

(平成18年度～)

- ・方策：子どもが参加する地域活動にトイレなどの施設や駐車場などの敷地を提供する。

(2) 子どもの安全確保への取り組み

① 安全運転講習会の継続実施

交通事故予防の推進を行う。(平成17年度～)

- ・方策：安全運転講習会の継続実施により、交通事故を予防する。

② 防犯パトロールへの参加

学校や地域の自主防犯活動への職員の積極的な参加を支援する。

(平成17年度～)

- ・方策：児童・生徒の登下校時の防犯パトロールの職員の参加について、職免等の適用を検討する。

③ 業務中の配慮

業務中の職員が子どもの安全に注意を払う。(平成17年度～)

- ・方策：職員が業務で公用車等により走行する際、子どもに対する防犯等の注意を払うようにする。

(3) 子育てバリアフリー化

① 窓口対応の取組

子どもを連れた人が気兼ねなく申請や相談ができるよう、窓口対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(平成17年度～)

- ・方策：窓口対応で注意すべき言葉遣いや態度等の事例集を作成する。

② 利用しやすい設備の整備

子どもを連れた人が利用しやすい設備の整備を行う。

(平成17年度～)

- ・方策：施設の建替え時や新設時に、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室などの設置を優先的に検討する。

VI 計画の推進について

この計画は町全体で推進していくものです。そのため、計画の進行状況を管理し、計画の一層の推進を図るとともに、新たな状況の変化に対応していくため、新たに特定事業主推進委員会を設置し、適宜、計画の進行状況について報告するものとします。

また、この計画の実施に当たっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的に取り組むことが重要です。そのため、全職員が子育てをしやすい職場、すべての職員が働きやすい職場の実現のため、意識改革を進めて行く努力が必要です。

資料編

休暇制度の概要を添付