

# 熊取町特定事業主行動計画

平成27年3月

(平成30年4月改定)

熊 取 町

## はじめに

熊取町では、平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を支援するため、平成 17 年 4 月に「熊取町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成 21 年 3 月に「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針（以下、「行動計画策定指針」という。）」が改正され、特定事業主行動計画の策定にあたっての基本的な視点として、「職員の仕事と生活の調和の推進」の視点が追加されたことにより、本町の特定事業主行動計画改正後の行動計画を改定し、より一層の次世代育成支援対策に取り組んでいます。

しかしながら、男性職員の育児休業取得をはじめ、利用が進んでいない制度もあり、引き続き職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

このような状況の中で、次世代育成支援対策推進法の 10 年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」の制定により、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正されましたので、改正後の行動計画策定指針の内容に即するため、今回、本計画の改定を行うものです。

熊 取 町 長  
熊 取 町 議 会 議 長  
熊取町水道事業熊取町長  
熊取町下水道事業熊取町長  
熊 取 町 教 育 員 会

# I 総論

## (1) 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員の仕事と生活の調和を推進するとともに、子育ての喜びを実感できるよう、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、本行動計画を策定し、公表することとする。

## (2) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。なお、法等の改正や社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行う。

## (3) 計画の推進体制

本計画についての策定主体は町長をはじめとする任命権者で、その対象は熊取町の職員全員とする。(※)

本計画を推進するため、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・講習、情報提供等の実施及び全ての職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

また、本計画の実施状況については、適宜把握に努め、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るとともに、行動計画策定指針に基づき、前年度の取組状況や実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表する。

(※) 府費負担教職員については、本町教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となるが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっている。そのため、本町立小中学校教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）」を準用するものとする。

また、非常勤職員についても計画の対象とする。ただし、制度の対象外

となっているものは除く。

## Ⅱ 具体的な内容

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

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制度、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、通勤緩和等の制度と併せ、出産費用の給付等の経済的支援措置についても周知徹底を図る。

### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

### (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、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 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続及び休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的支援制度について説明を行う。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

#### イ 育児休業等経験者に関する情報提供

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。

#### **ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成**

育児休業又は部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

#### **エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援**

育児休業中の職員に対して、各所属部署において休業期間中の広報誌及び各種配布物の送付等を行う。

#### **オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保**

育児休業等を誰もが気兼ねなく取得できるよう臨時職員等の代替要員を確保し、各職場における生産性を低下させない環境づくりを行う。

#### **カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み**

育児休業を取得する女性職員等に対するキャリア形成支援や女性職員の活躍推進、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修などを実施する。

◎以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の向上に努める。

### **(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。

#### **イ 定時退庁の促進**

- ① 超過勤務は、本来、公務のための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深めるとともに、定時退庁を促進する。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事主管課が把握し、所属長への指

導の徹底を図る。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

諸連絡については、極力庁内メールや電子掲示板を活用し、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 人事主管課は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ② 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

#### オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部局・課室の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

#### カ その他

- ① グループ制を活用した業務の応援等を積極的に行い、業務量の平準化を図るとともに、超過勤務の縮減を行う。
  - ② 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を行う。
- ◎ 以上のような取組を通じて、超過勤務時間数の縮減に努める。

### (5) 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の確実な実行を図るとともに、所属長は、所属職員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。
- ② 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。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署が、事務処理等においてグループ制の活用等により相互応援ができるよう配慮する。

## イ 連続休暇等の取得の促進

① ゴールデンウィークの期間や夏季休暇の取得期間における連続休暇や、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図るため、所属長、所属職員が理解しあい取得しやすい職場環境を築く。

② リフレッシュ休暇の取得促進を図る。

◎ 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の増加に努める。

## 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

子どもの看護休暇を周知徹底するとともに、その取得の促進を図る。

### (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

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とともに、研修を通じた意識啓発を行う。

### (7) その他の次世代育成支援対策について

#### ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

子どもが参加する地域の行事・活動等への職員の積極的な参加を支援する。

## イ 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施の検討を行う。また、職員が参加するレクリエーション活動の実施にあたっては、当該職員のみでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。