

次世代育成支援対策 特定事業主行動計画

～ 子育てにやさしい職場環境をめざして ～

みなべ町

次世代育成支援対策特定事業主行動計画

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、みなべ町が特定事業主としてその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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

平成 18 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 4 年間

3 計画の推進体制

本計画の推進にあたり職員全体で取り組んでいくため、庁内 LAN 等の活用により情報提供し、全職員に周知徹底を図る。

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後等における配慮

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等の制度について周知をはかる。(実施時期：平成 18 年度から)

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 18 年度から)

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要により各課内の業務分担の見直しを行う。(実施時期：平成 18 年度から)

(2) 出産時における父親の休暇取得の促進

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 18 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

育児休業等に関する資料や情報を職員に提供し、制度の周知を図る。

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。(実施時期：平成 18 年度から)

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 18 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の醸成
育児休業の取得の申出があった場合、必要により各課内の業務分担の見直しを行う。(実施時期：平成 18 年度から)
課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、臨時的任用制度の活用など代替要員の確保を図る。(実施時期：平成 18 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
育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙等各課において情報提供を行う。(実施時期：平成 18 年度から)

(4) 超過勤務の縮減

ア ノー残業デイの周知徹底
管理者に対して主旨の徹底を図ると共に庁内放送などによる啓発を継続的に行う。(実施時期：平成 18 年度から)

イ 職員の健康保持と時間外勤務の縮減のための、時差出勤制度の導入を考える。(実施時期：平成 20 年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

所管する事務について、更なる簡素化・合理化を推進する。(実施時期：平成 18 年度から)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進
職員の年次休暇取得促進について、周知を図る。(実施時期：平成 18 年度から)
子どもの授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成 18 年度から)
計画的な年次休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成 18 年度から)

イ 連続休暇等の取得促進

夏季休暇と年次休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成 18 年度から)
勤続年数を節目としたリフレッシュ休暇の新設を図る。
また、年次休暇とあわせた 1 週間程度の連続休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成 20 年度から)

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護等の特別休暇についての周知徹底を図る。(実施時期：平成 18 年度から)

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各種活動の指導・協力者としての職員の積極的参加を支援する。(実施時期：平成 18 年度から)

(2) 子どもを交通事故から守る活動の実施

庁内 LAN や研修会の開催など事故予防について注意を喚起し、交通事故防止を図る。
(実施時期：平成 18 年度から)

(3) 子どもの体験活動等の支援

子どもの施設見学や職場体験などの要請に応じ、積極的に協力する。(実施時期：平成 18 年度から)