

# 千葉県市町村総合事務組合特定事業主行動計画

平成17年3月29日

組合長、議会議長、代表監査委員、

千葉県市町村公平委員会

## 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、職員が仕事と子育ての両立を図ることとができるよう、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

次世代育成支援対策法は、平成17年度から平成26年度までの時限法であり、本計画では、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間で計画期間とし、3年目に見直しを行うこととする。

### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や人事担当職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を職員へ周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、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、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

なお、著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直すこととする。

## 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制度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、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 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。

(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等に通知・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。

(実施時期：平成17年度から)

## **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に、休暇制度の利用と併せて自分の生活スタイル及び業務を勘案しながら、育児に参加するための計画書を作成させ、所属長及び人事担当課で面談を行った上で、業務分担の見直し等の措置を講じ、当該計画を実践しやすい環境づくりに努める。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 育児休業の取得の申出があった場合、当該課等内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)

- ③ 課長会議等の場において、人事担当課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。

(実施時期：平成17年度から)

## **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。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 復職時におけるOJT研修等を実施する。

(実施時期：平成17年度から)

## 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

課等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員の確保を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## カ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行うときには、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ることを検討する。

(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

- ① 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 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日に設定されている「ノー残業デー」を推進し、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、管理職員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 管理職員の所属職員への指導による定時退庁の実施徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

- ③ 定時退庁ができない職員が多い課等を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、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、代替的に廃止できるものは廃止する。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 会議・打合せについては、積極的に電子メール等のITを活用する。

(実施時期：平成17年度から)

- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、各職員は業務を効率的に遂行する。

(実施時期：平成17年度から)

## 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。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 課等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人事担当課で把握し、超過勤務の多い課等の管理職員からのヒア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 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

(実施時期：平成17年度から)

- ④ 各課等で超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## オ その他

- ① 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充実させる。  
(実施時期：平成17年度から)
  
- ② 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、年間360時間の達成に努める。  
(目標達成年度：平成17年度)

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 課長会議等の場において、人事担当課から、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。  
(実施時期：平成17年度から)
  
- ② 管理職員に対して、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。  
(実施時期：平成17年度から)
  
- ③ 各課等の業務計画を策定・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。  
(実施時期：平成17年度から)
  
- ④ 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併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 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。  
(実施時期：平成17年度から)
- ⑤ 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。  
(実施時期：平成17年度から)
- ⑥ 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)
- ⑦ 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)
- ◎ 以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち平均の取得日数を16日(80%)以上とする。  
(実施時期：平成17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) 人事異動についての配慮**

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行う。  
(実施時期：平成17年度から)

#### **(7) 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 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)

- ② 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

(実施時期：平成17年度から)

- ③ 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。

(実施時期：平成17年度から)

- ④ 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等について、周知徹底する。

(実施時期：平成17年度から)

## **(8) 母子家庭の母等の雇入れの促進等**

母子家庭の母等の雇入れの促進等を図る。

(実施時期：平成17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) 子育てバリアフリー**

- ① 外部からの来庁者で、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19年度から)

- ② 子どもを連れて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。

(実施時期：平成19年度から)

### **(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。

(実施時期：平成17年度から)

### **(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援**

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知により職員へ周知する。

(実施時期：平成17年度から)

- ② 千葉県市町村交通災害共済事業の会員募集のパンフレット等で事故防止の呼びかけを実施する。

(実施時期：平成17年度から)

### **(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（ビデオ等）を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。

(実施時期：平成17年度から)