



士幌町特定事業主行動計画



計画期間：平成17年4月1日～平成22年3月31日（5年間）



はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、町職員を対象に策定したものです。

地方分権、三位一体の改革と地方にとって厳しい財政状況等の下で、また、限られた人材で、これに応えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成17年3月21日

士幌町長	小	林	康	雄
士幌町議会議長	鈴	木	洋	一
士幌町選挙管理委員会委員長	浅	野	一	男
士幌町代表監査委員	大	風	昭	次
士幌町農業委員会会長	成	田	吉	信
士幌町教育委員長	力	石	憲	二

特定事業主行動計画

総 論

第1章 計画策定

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速にかつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

2. 計画期間 平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

3. 計画の推進体制 職場活性化委員会（管理職推薦・各課代表で構成）

委員会は、年1回の実施状況を確認し理事者に報告する。

委員会は、必要に応じて、計画の見直しを行う。

各委員は、各所属管理者と連携し計画の推進を図る。

第2章 職場の現状

1. 職員構成状況及び勤務状況等

平成17年1月1日現在				平成15年中			平成12～16年度		
所属	人員	平均年齢	小学生以下	年次休暇	病欠休暇	時間外	育児休業	期間平均	
1 議会事務局	3	44歳09ヶ月		7.0	0.2	25.0			
2 総務課	12	41歳06ヶ月	1	5.2	0.7	225.5			
3 企画課	10	40歳10ヶ月	4	6.4	1.1	90.3			
4 建設課	19	43歳06ヶ月	4	7.3	9.7	86.9			
5 保健福祉課	22	40歳03ヶ月	4	8.0	10.5	165.2	2名/回	7.5ヶ月	
6 町民課	13	43歳10ヶ月	1	6.6	10.4	122.6			
7 農政課	14	37歳10ヶ月	4	5.9	5.1	167.7			
8 出納室	4	45歳09ヶ月	1	9.9	67.3	59.3			
9 商工緑地課	6	43歳04ヶ月	2	7.3	1.4	125.0			
10 保育課	19	44歳01ヶ月	1	11.2	19.8	67.7	2名/回	10ヶ月	
11 農業委員会	5	48歳00ヶ月	1	11.9	1.7	77.0			
20 管理課	10	45歳11ヶ月	4	9.4	7.3	104.0			
21 社会教育課	10	37歳10ヶ月		6.3	4.0	206.8			
22 高校	8			6.1	1.1	211.6	1名/回	10ヶ月	
23 高校(教員)	27	40歳06ヶ月	10				1名/回	10ヶ月	
30 特養ホーム	30	44歳11ヶ月	4	4.0	5.0	14.9	6名/回	10.6ヶ月	
40 国保病院	47	41歳09ヶ月	11				2名/回	8ヶ月	
50 土幌消防署	19	45歳00ヶ月	6						
合計	278	42歳05ヶ月	58	7.2	8.7	108.1	14名/回	9.6ヶ月	

特別職除く(町長・助役・教育長)

時間外～最高 691時間 400時間超 3人

2. アンケート結果

1) 対象者 平成4年4月1日～平成15年3月31日生まれの扶養者がいる職員

58名中58名 回収率100%

2) アンケート分析(グラフ別添)

育児休業

問3、問5より10年間の内、育児休業の取得者15名は全員女性。取得可能な人は、女性：17名、男性：7名。女性：取得率88.2% 男性：0%

育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項(問4)
職場の意識改革 38名、経済的支援の拡大35名、業務遂行体制の工夫等29名の必要性有りとの回答

育児休業を取得する際に障害となった事項(問7)
経済的に厳しい10名、業務遂行に問題がある8名

なぜ育児休業を取得しなかったか(問9)
自分以外に育児者がいる22名、職場に迷惑をかける16名

年休取得
年次休暇を取得することにためらいを感じる理由、感じない理由(問12、13)
みんなに迷惑がかかる25名、後で多忙13名、職場の雰囲気取得しづらい13名
当然の権利14名、職場の雰囲気が取得しやすい7名

超過勤務
超過勤務を減らすために効果的と思われる方法(問16)
事務の簡素化、合理化39名、個々人の心がけ32名、職場全体の雰囲気30名

その他
次世代育成支援対策に効果的と思われる取組
子どもの出生時における父親の休暇取得の促進30名、妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知27名、子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等23名

各 論

第1章 職員の勤務環境に関すること

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に関する特別休暇等の制度の周知をする。

(実施時期；平成17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をする。

(実施時期；平成17年度から)

管理者は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を極力命じないこと。

(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取得促進

管理者は、父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇で連続5日間の休暇を取得できるよう配慮する。

(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

育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知をする。

(実施時期；平成17年度から)

部分休業制度の周知をする。

(実施時期；平成17年度中)

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、保育所送迎等を行う職員に極力配慮して勤務時間を割り振る。

(実施時期；平成17年度から)

職員は、この計画及び周知資料により、職場において、妊娠している人や子供を育てている人が、各制度等が利用しやすい雰囲気を全員で作らしましょう。

(実施時期；平成17年度から)

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性 15% (5年以内1名以上) 女性 90%とする。(目標達成年度；平成22年度)

4) 超過勤務の縮減

超過勤務の上限目安時間の設定と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を周知する。

(実施時期；平成17年度から)

管理者は、各職員の業務量を把握し、平準化の促進を図る。

(実施時期；平成18年度から)

管理者は、各職場で、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(実施時期；平成18年度から)

執行権者は、定期的の実態を調査し、超過勤務の多い職場については、適切な方策を講じ改善に務める。

(実施時期；平成17年度から)

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、人事院指針等に定める上限目安時間である360時間(月30時間)、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員は、150時間(月24時間)の達成に努める。(目標達成年度；平成22年度)

5) 休暇の取得の促進

執行権者と管理者と連携し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18年度から)

管理者は、月金と休日を組み合わせた年次休暇及び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に配慮する。

(実施時期；平成18年度から)

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で1.4%(1時間)増加させる。(実施時期；平成18年度から)

6)男女共同参画条例の主旨を考慮した固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

執行権者は、セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を行う。

(実施時期；平成17年度から)

執行権者は、女性管理職の養成職員研修機会の強化を図る。

(実施時期；平成17年度から)

第2章 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

施設管理者は、外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう計画的に施設整備を行う。

(実施時期；平成18年度から)

2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

生涯学習推進室と連携し、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派遣を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

安全運転管理者は、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。

(実施時期；平成17年度から)

3)子どもとふれあう機会の充実

施設管理者は、幼保小中高等学校からの要望により、積極的に職場見学・体験受入を行う。

(実施時期；平成17年度から)

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。

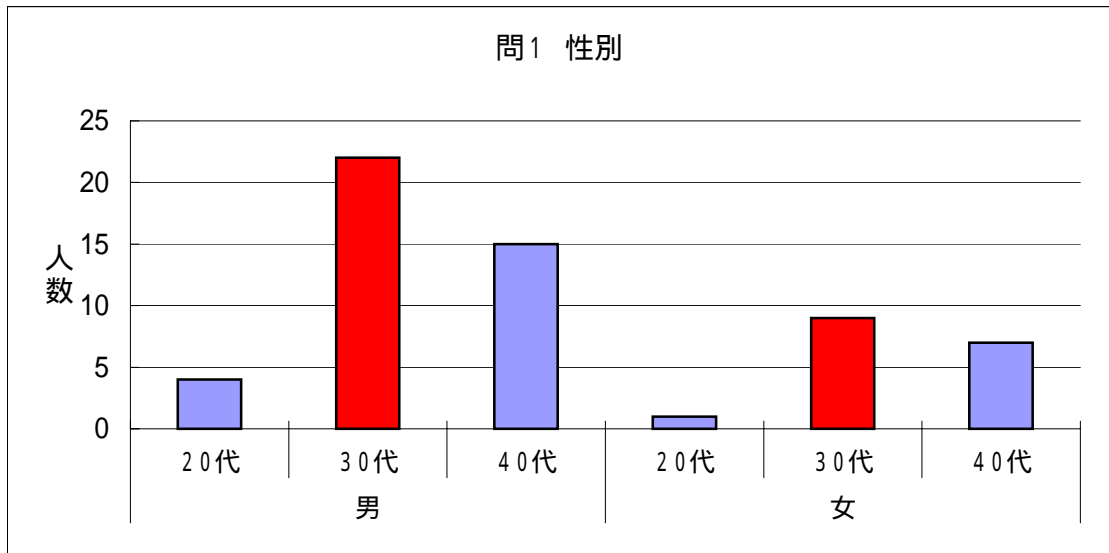
(実施時期；平成19年度から)

この計画書内の実施主体区分

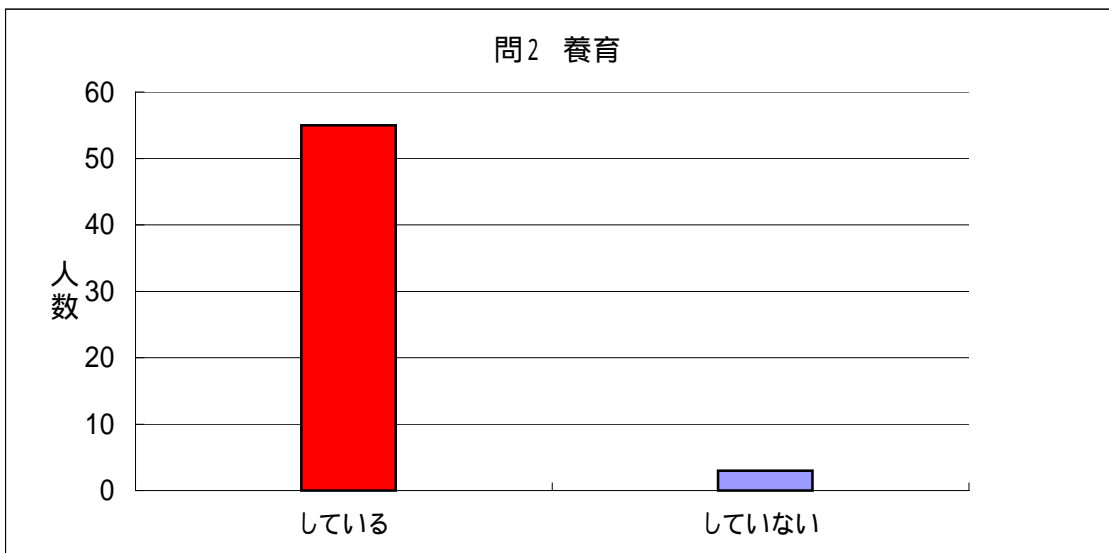
区分	対 象
執行権者	各部局の長及び人事等管理部門
管理者(施設管理者含む)	管理職(センター長、課長、施設長等)

特定事業主行動計画アンケート集計結果

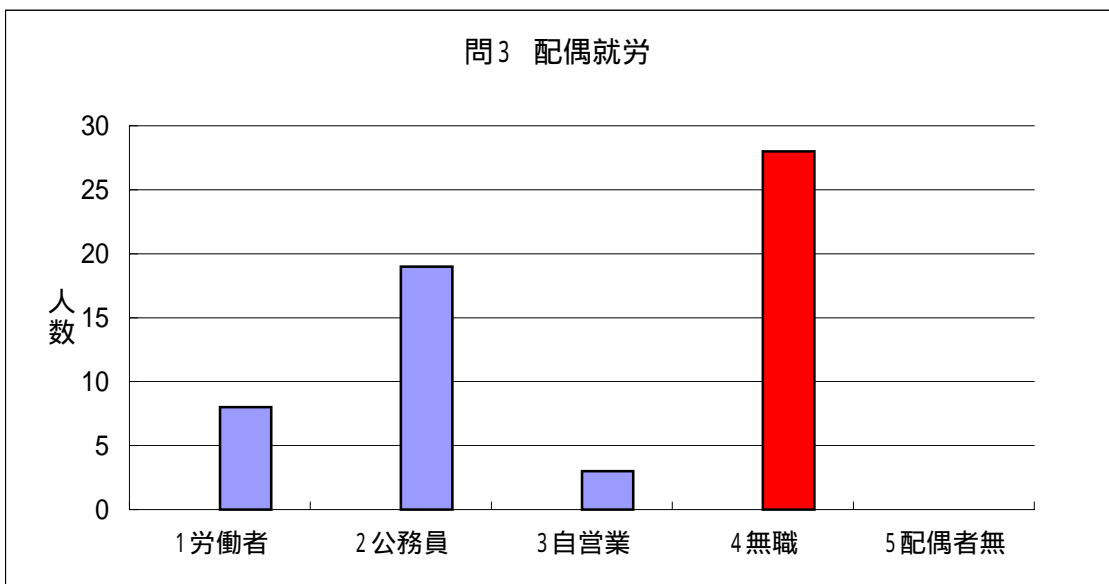
問1 あなたの性別及び年代に、 をつけてください。



問2 現在、あなたは子どもを養育していますか。

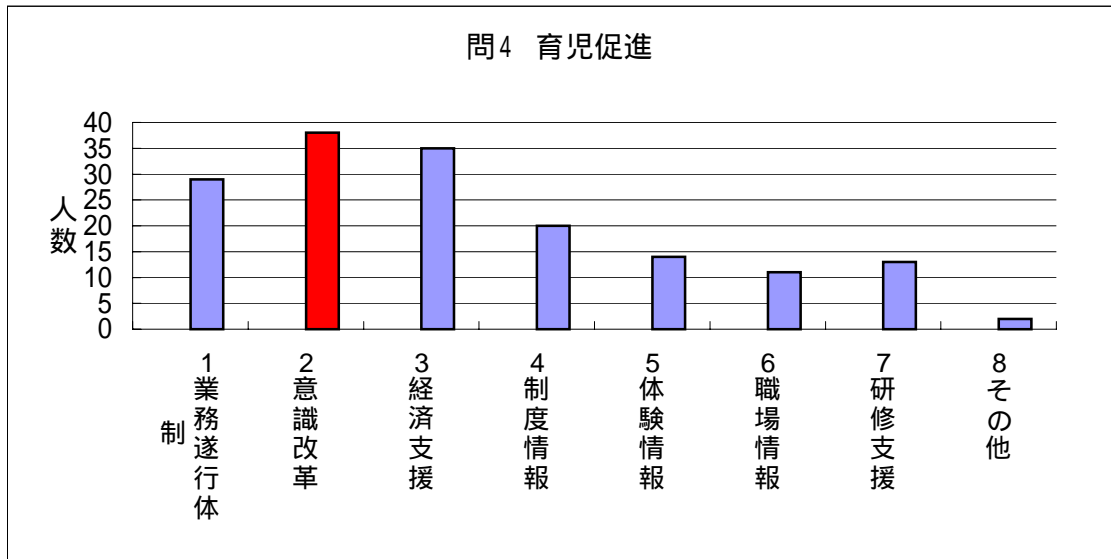


問3 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに をつけて下さい。

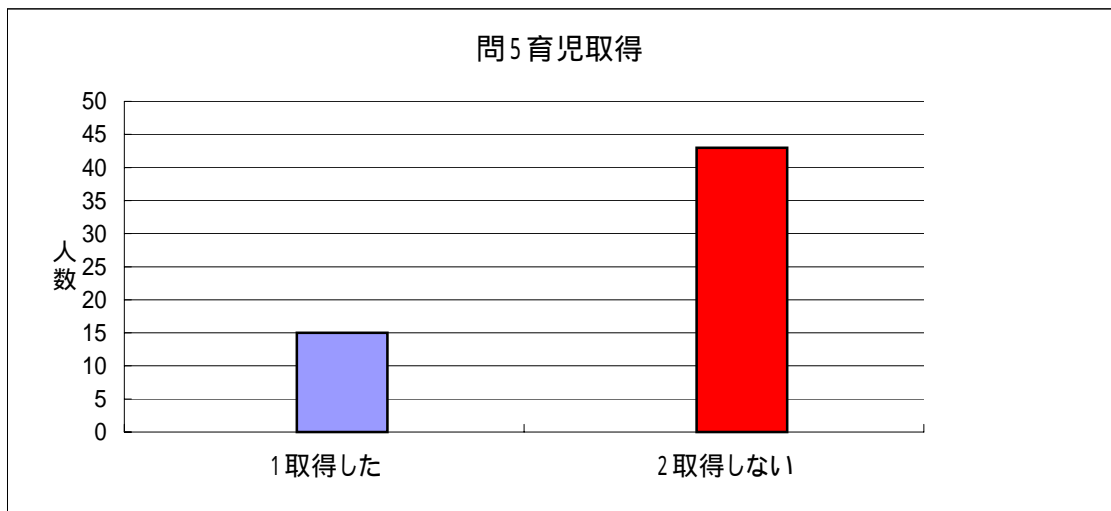


育児休業の取得についてお伺いします

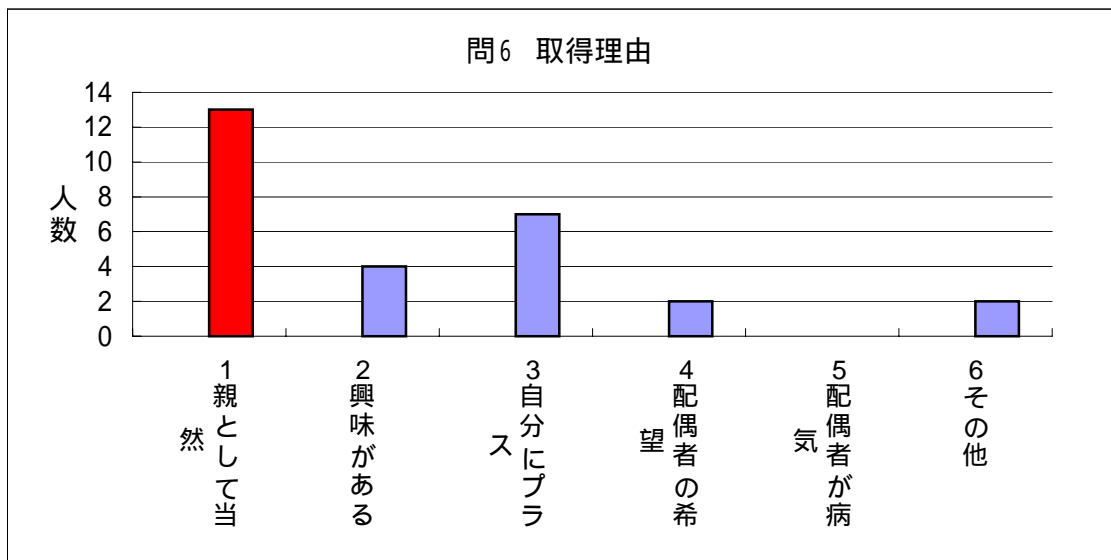
問 4 育児休業の取得を促進するために取り組む必要がある事項として当てはまるもの全てに をつけて下さい。



問 5 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるもの 1 つに をつけてください。

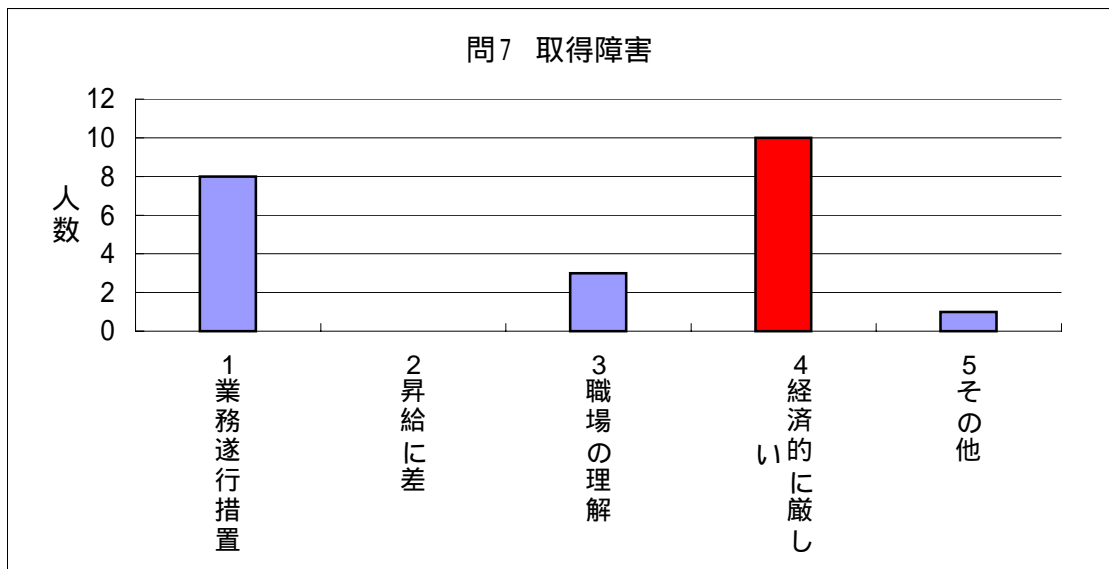


問 6 育児休業の取得した理由として当てはまるもの全てに をつけて下さい。

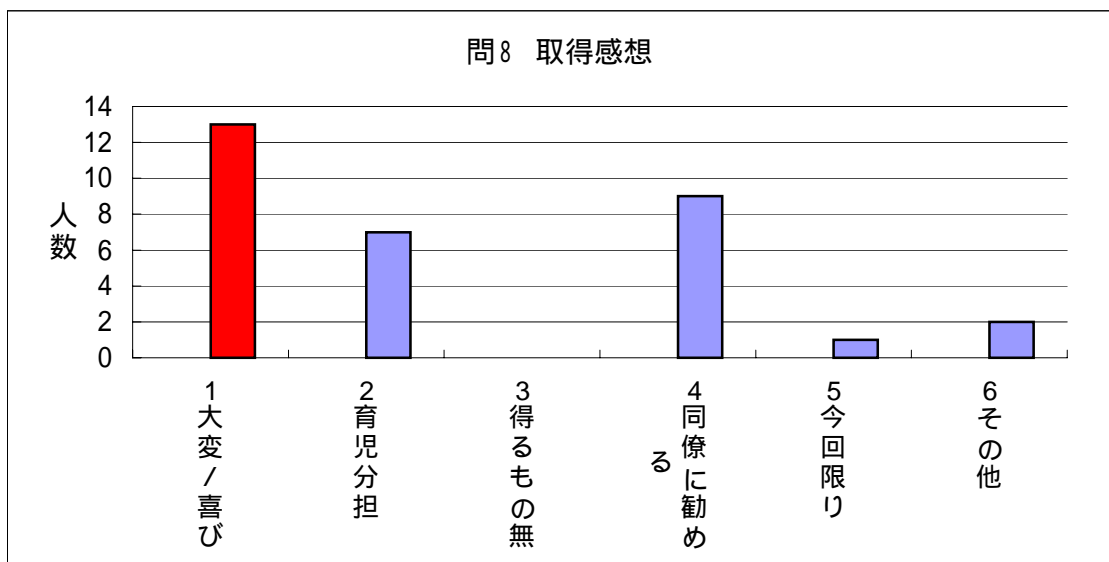


特定事業主行動計画アンケート集計結果

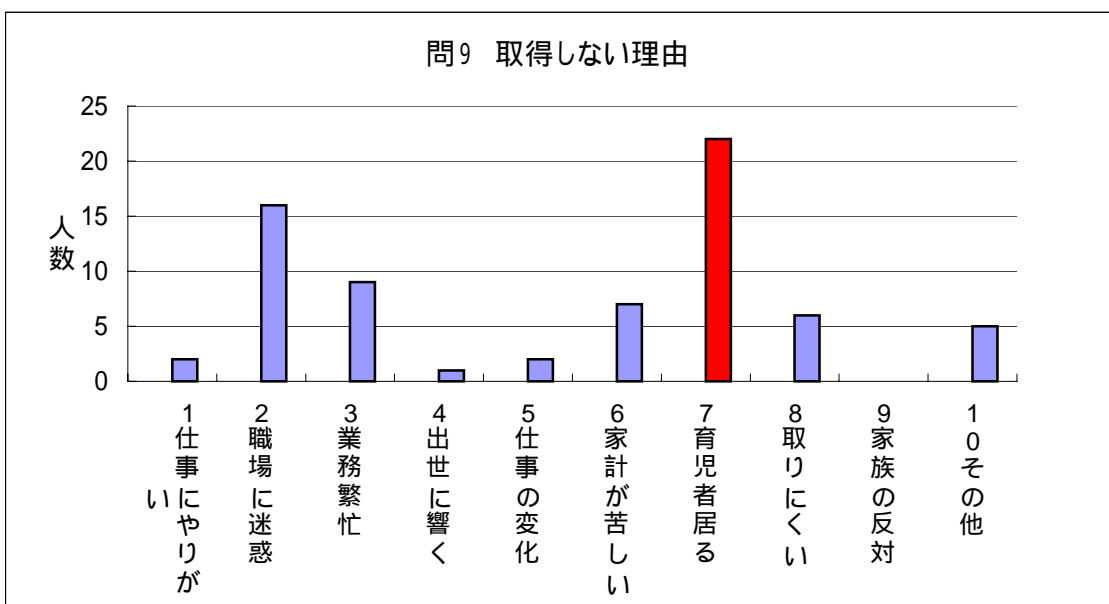
問7 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるもの全てに__をつけてください。



問8 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに__をつけてください。

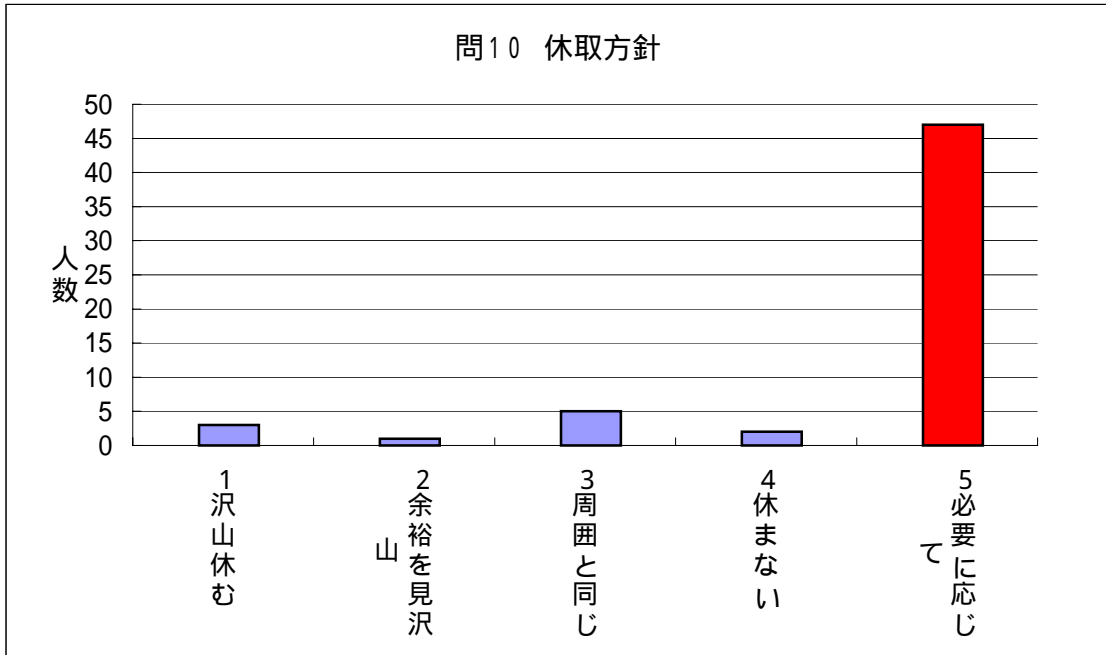


問9 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに__をつけてください

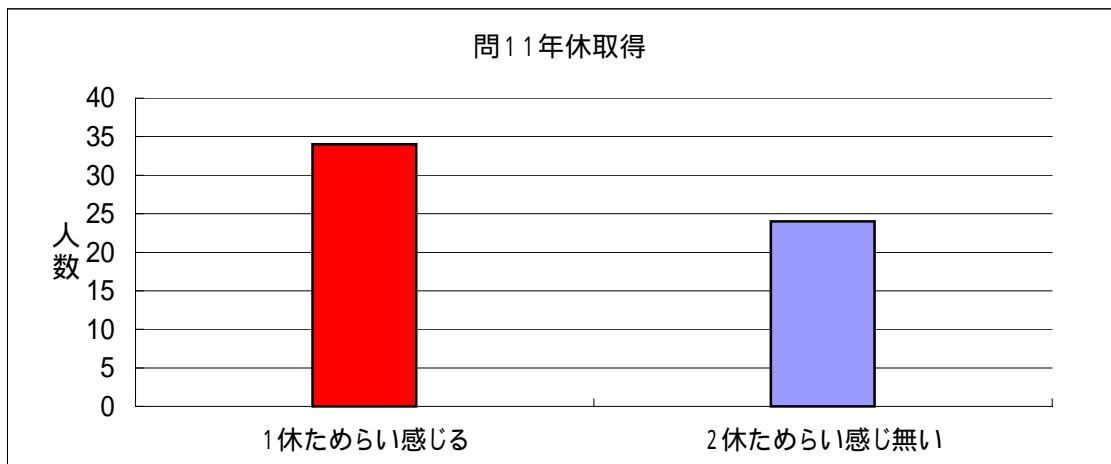


休暇の取得についてお伺いします

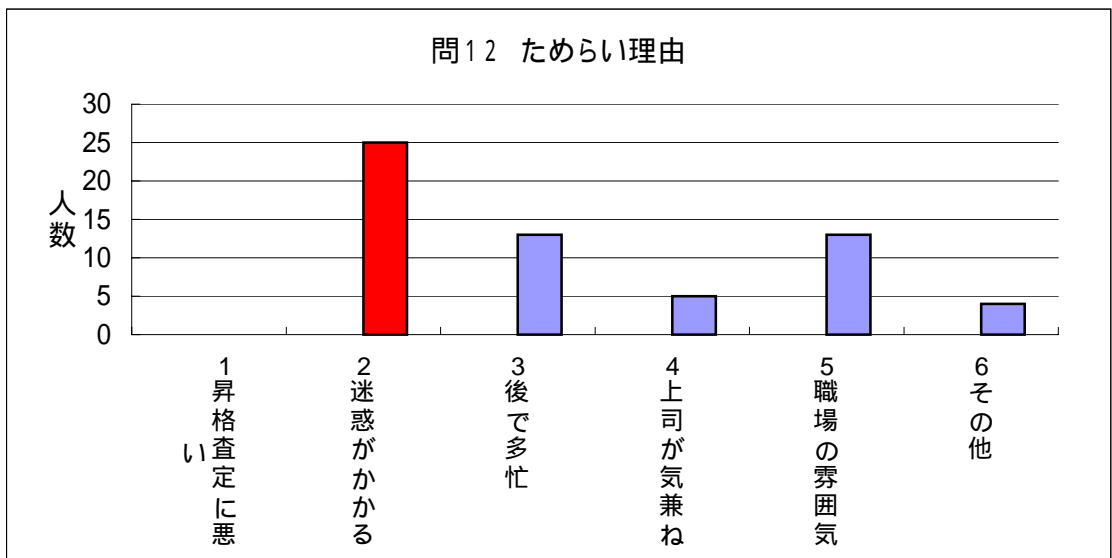
問10 あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つに をつけてください。



問11 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

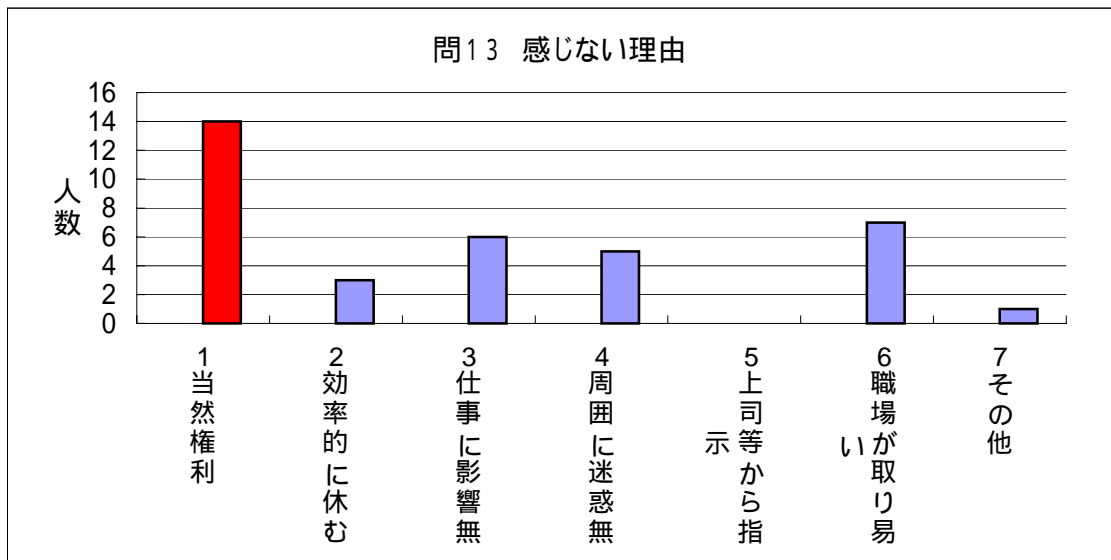


問12 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

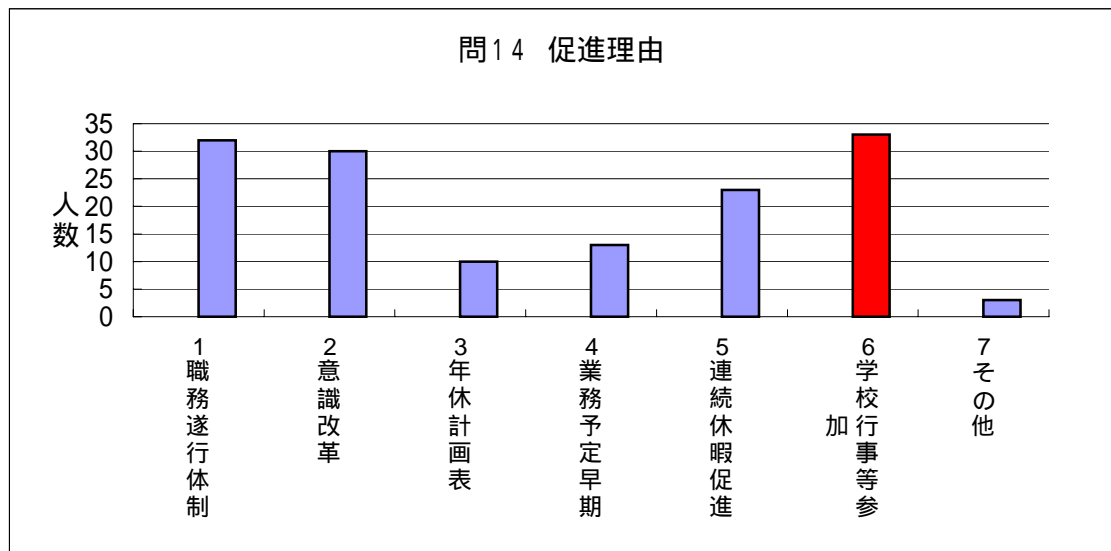


特定事業主行動計画アンケート集計結果

問13 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

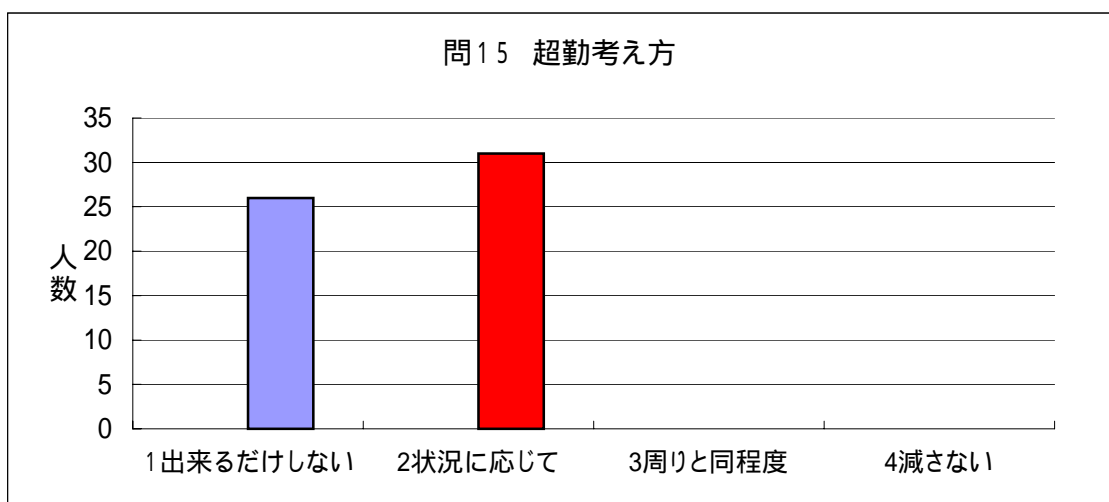


問14 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの全てに をつけてください。



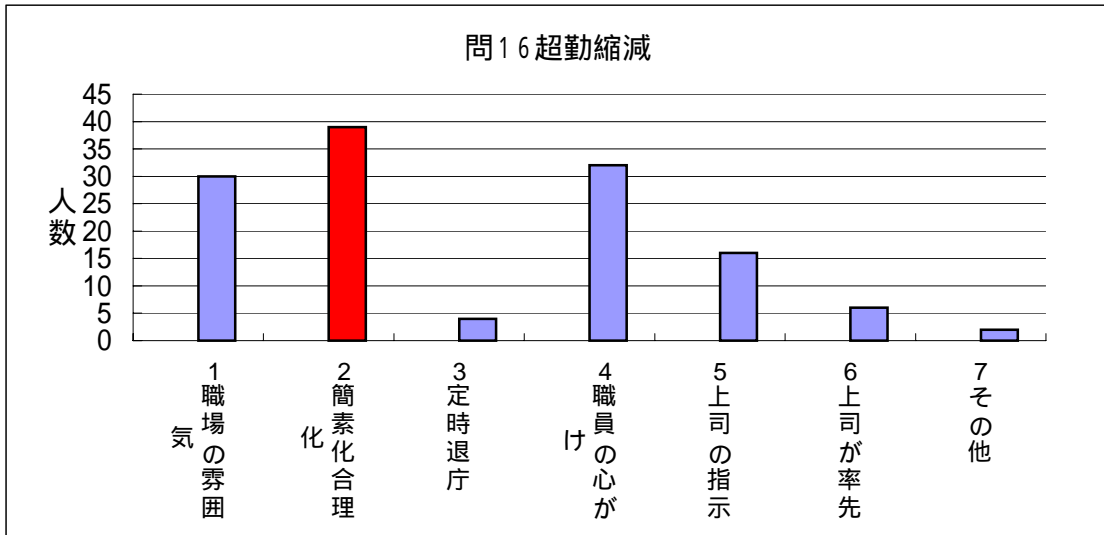
超過勤務についてお伺いします

問15 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてくだ



特定事業主行動計画アンケート集計結果

問16 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てにをつけてください。



その他

問17 国が定めた行動計画策定指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、当機関の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として当てはまるもの全てにをつけて下さい。

