

蕪崎市特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

平成14年の本市の合計特殊出生率は1.42と平成7年の1.69からダウンしています。また、平成14年に公表された人口推計によると、日本の人口は平成18年をピークに減少し、21世紀末には人口が半減すると予想されています。

少子化の原因には、個人の価値観やライフスタイルが多様化し、就業、結婚・子育てに対する考え方や家族形態が変わってきているということもありますが、子育てや教育にかかる経済的な負担感が理想の人数だけ子どもを持つとしない理由の上位に挙げられているなど、色々なものが考えられ、子育てに対する不安を取り去るなど、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境として子育て支援社会を構築するため、次世代育成支援対策を推進する必要があります。

このような背景から、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しましたが、この法律は、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、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたもので、地方公共団体は、行政機関としての立場からわが国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たすこととされています。

この法律では、このような考え方から、地方公共団体を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めており、この「蕪崎市特定事業主行動計画・蕪崎市教育委員会特定事業主行動計画」は、同法に基づく特定事業主行動計画として、市長部局、議会事務局、公平委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局及び教育委員会（県費負担教職員を含む。）の職員を対象に合同で策定したものです。

地方分権の進展などによる市民ニーズの増大に伴い、業務が複雑・高度化しているうえ、厳しい財政状況や限られた人材の下ではありますが、職員アンケートなどで把握した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ことにより、職員が安心して子育てをしていくことに職場を挙げて支援するとともに、職員全体で次世代育成を推進していくためにこの計画を策定しました。

「蕪崎市特定事業主行動計画・蕪崎市教育委員会特定事業主行動計画」は、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、また、子育てが終わった人も、職員の一人一人が、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、支え合っていくことにより、職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また、この計画による取組みが職場環境や職員意識の変革につながり、もって本市の次世代育成に資することを目的とします。

2 行動期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間（前期）

※ なお、後期は平成22年4月1日から平成27年3月31日まで

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、各職場における庶務担当リーダー等を構成員とした行動計画推進委員会を設置し、推進します。
- (2) 次世代育成支援対策に関し、管理職等（校長・教頭等を含む。以下同じ。）や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (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体制を整えます。

- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (5) 本計画の実施状況については、概ね3年ごとに、行動計画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ります。

II 具体的な取組み

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
 - ア 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ります。
 - イ 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ります。
 - ウ 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います。
 - エ 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します。
- (2) 子供の出生時における父親の休暇の取得の促進
 - ア 父親が子供の出生時に5日間の連続休暇（年次休暇・職免を含む）を取得できるようにします。
 - イ 子供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、周知徹底を図ります。
- (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
 - (ア) 育児休業等に関する資料を各職場に配布し、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ります。
 - (イ) 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います。
 - (ウ) 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います。
 - (エ) 職員研修時等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
 - 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います。
 - ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - (ア) 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施します。
 - (イ) 育児休業の取得の申出があった場合、各職場において業務分担等の見直しを行います。
 - (ウ) 課長会議等（校長会・職員会議を含む。以下同じ。）の場において、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います。

す。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 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います。

(イ) 復職時におけるOJT研修(職場研修)等を実施します。

オ 育児休業に伴う臨時職員任用制度の活用

部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時は、臨時職員任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ その他

(ア) 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、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る等、対策を講じます。

(イ) テレワークの実施に向け、適する職種と対象職員の選定、実施方法・態様等について検討を行います。

(ウ) 育児中の職員のための職員駐車場の確保に配慮します。

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 50%

女性 99% とします。

(目標達成年度；平成21年度)

※100%が理想ですが、取得を希望しない女性職員も考えられるため。

※平成16年度参考値：男性0% 女性100%

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子供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

(ア) 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限することについて周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

(ア) 定時退庁日を設定し、職員インフォメーション等により注意喚起を図るとともに、管理職等による定時退庁の率先垂範を行います。

(イ) 管理職等の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

(ウ) 定時退庁ができない職員が多い職場を人事担当が把握し、管理職等への報告の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図ります。

(イ) 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うえ実施し、併せて、既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するようにしていきます。

(ウ) 会議・打合せについては、極力電子メールを活用するようにしてい

ます。

- (エ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
- (ア) 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します。
 - (イ) 各職場ごとの超過勤務の状況を、人事担当等で把握し、超過勤務の多い職場の管理職等からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
 - (ウ) 管理職等に対し、超過勤務縮減等の意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行います。
 - (エ) 人事担当は、各職場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態を把握して管理職等に報告し、管理職等の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
 - (オ) 超過勤務縮減の取組みの重要性について、超過勤務縮減週間（仮）等の実施を通じて管理職等を含む職員への意識啓発を図ります。
 - (カ) 各職場における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行います。
 - (キ) 「時短推進員」（仮）等を各職場に配置し、組織的な取組みを推進します。
- オ その他
- 超過勤務の多い職員に対する健康診断結果の事後指導等、健康面における配慮を充実させます。

以上のような取組みを通じ、超過勤務の縮減を図ります。

※平成16年度参考値：一人当たりの年間平均超過勤務時間（本庁事務職）年間66時間

- (5) 休暇の取得の促進
 - ア 年次休暇の取得の促進
 - (ア) 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
 - (イ) 課長会議等の場において、担当から、定期的に休暇の取得促進を報告させ、職場の意識改革を行なっていきます。
 - (ウ) 管理職等に対して、部下の年次休暇の計画取得を指導させます。
 - (エ) 人事担当が取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の管理職等からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
 - (オ) 各職場の業務計画を策定・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ります。
 - (カ) 各職場において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
 - (キ) 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します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) 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」の促進を図ります。
- (イ) 子供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促進を図ります。
- (ウ) 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- (エ) 年1回程度、年次休暇・夏季休暇等を利用した1週間程度のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- (オ) 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ります。
- (カ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における行事・会議の自粛を申し合わせます。
- (キ) 子供の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
子供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ります。

以上のような取組みを通じて、

職員1人当りの年次休暇の取得を年間15日にします。

※平成16年度実績：各部局平均9.9日を15日へ

(目標達成年度；平成21年度)

- (6) 配置換えについての配慮
当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。
- (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み
 - ア 「パートナーシップの日」を設け、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います。
 - イ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
 - ウ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。
 - エ 「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を図ります。

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
 - ア 外部からの来庁者の多い庁舎等において、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います。
 - イ 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行います。
- (2) 子供・子育てに関する地域貢献活動
 - ア 子供・子育てに関する地域貢献活動
 - (ア) 子供・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設します。

イ 子供の体験活動等の支援

(ア) 子供・子育てに関する活動等の地域貢献

活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援します。

(イ) 子供が参加する地域の活動に敷地や施設を提供できる体制を整備します。

(ウ) 子供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を実施できる体制を整備します。

(エ) 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する体制を整備します。

ウ 子供を交通事故から守る活動の実施や支援

(ア) 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します。

(イ) 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

エ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住人等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子供とふれあう機会の充実

ア 小学生を対象とした市役所等職場体験日（仮）を実施します。

イ 職員の子供等、家族を対象とした職場見学会を実施します。

ウ 球技大会等のレクレーション活動の実施にあたっては、子供を含めた家族全員が参加できるようにします。

(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を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。