

あきる野市特定事業主行動計画

あきる野市長
あきる野市議会議長
あきる野市教育委員会
あきる野市選挙管理委員会
あきる野市代表監査委員
あきる野市農業委員会

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行は、社会全体に与える深刻な問題になっております。

この特定事業主行動計画は、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した、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定により、仕事と子育ての両立支援、男性を含めた働き方の見直し、地域における子育て支援などの勤務環境の整備等について、職員を雇用する事業主の立場から全庁的に取り組むために策定しました。

出産・子育てに携わる職員はもちろん、同じ職場で働く職員一人一人が自分自身に関わることで、将来の社会に関わることで捉え、子どもたちの健全な育成の必要性について共通認識・理解を示し、お互いに支えあって働きやすい明るい職場を築いていくことを目的としています。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法です。この計画では、その後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の計画期間とします。

この計画に記載されている数値目標は、平成26年度の達成目標です。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、行動計画推進委員会（仮称）を設置し、年度ごとに計画の実施状況を確認し、必要に応じて計画の見直しを行います。

II 具体的な取組

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(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ります。
- ② 共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図ります。
- 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図ります。
- 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します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得促進

- ① 父親となる職員に対して配偶者が出産するときの特別休暇制度についての周知徹底を図ります。
- ② 子どもの出生時における父親の出産支援休暇2日の取得率を100パーセントにします。
- ③ 子どもの出生時に、父親が連続5日以上 of 休暇（出産支援休暇と年次有給休暇の組合せ）を取得できるように努めます。
- ④ 父親となる職員は、計画的に仕事を進め連続休暇を取得しやすくし、職場の人は、お互い協力し取得しやすい環境をつくります。所属長は必要に応じて職場の中での応援体制をつくるなど職場を挙げて取り組みます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子どもを養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、仕事と育児の両立を図ることが育児休業等の制度の目的です。

したがって、本人だけではなく、職場の理解、協力も必要不可欠になってきます。更に取得しやすい環境整備のために、次の取組を行っていきます。

ア 育児休業、部分休業制度等の周知

- ① 人事担当課は、各所属長を始め全職員に対して育児休業等に関する資料を作成し、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。

- ② 人事担当課は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ③ 人事担当課は、各所属長を始め全職員を対象に、育児休業等を取得しやすい環境づくりに向けての啓発を行います。
- ④ 各所属長は、職員から育児休業等の申出があった場合は、職場の中で業務分担の見直しを行い、取得しやすい環境をつくります。
特に、男性職員の取得の促進を図ります。

イ 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、円滑な職場復帰ができるように仕事上の法令等の改正内容や取組内容の改正等について、休業期間中の情報提供を行います。
- ② 復職時におけるOJT研修等を実施します。
- ③ 育児休業中は、適切な代替要員の確保を図ります。

ウ その他

- ① 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ようにします。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

男 性 4 パーセント

女 性 100 パーセント とします。

(4) 庁内託児施設等の設置

庁内託児施設については、近隣市町村の動向等を見ながら検討していきます。

(5) 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超過勤務の軽減措置について検討します。

イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施・強化

- ① 木曜日の定時退庁日（ノー残業デー）について、電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長は、率先して定時退庁を行います。
- ② 巡回指導により定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、所属長への徹底を図ります。

④ 所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、業務配分の適正化や業務遂行の改善などの措置を図り、職員が定時退庁するよう努めます。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、各所属長を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、適正に超過勤務が行われるよう意識啓発等の取組を行います。

エ その他

① 超過勤務の多い職員に対して、産業医の健康相談を実施し、健康面における配慮を充実させます。

② 週休日、休日の正規の勤務時間と同じ超過勤務については、振替等の対応を徹底させます。

以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数については、繁忙期を抱える一部の職場を考慮し、上限目安時間を年間240時間と設定し、この範囲内での達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨のもと、原則として年間20日付与されております。

休暇の取得の促進としては、次の取組を行っていきます。

ア 年次有給休暇の取得の促進

① 所属長は、休暇促進のため職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職場の意識改革を図ります。

② 所属長は、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、休暇の取得を促します。

③ 人事担当課は、取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で取得を促進します。

イ 連続休暇等の取得の促進

① 月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

② 子どもの予防接種日や授業参観日、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有給休暇の取得促進を図ります。

③ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図り

ます。

- ④ 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います。

以上のような取組を通じて、年間20日の年次有給休暇のうち、平均の取得日数を15日以上とします。

【参考：平成20年実績 平均取得日数11.5日】

ウ 子どもの看護休暇の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（子どもの看護休暇）を活用して、100パーセント休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

(7) 家庭・男女の役割についての意識改革

職員が家庭における役割を担いながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、各所属長を始め全職員に対して、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドなどの整備を行います。
- 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します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼び掛けを実施します。
- ② 車を運転する職員に対し、交通安全講習会等へ積極的な参加を呼びかけます。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民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促します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員が子どもと家族ぐるみで参加し楽しめる行事等の充実を図ります。

(4) 子どもたちへの学習機会の提供

子どもたちに、市の施策や役割、仕事内容を広く理解し認識してもらうために、職場案内や体験学習の機会を提供していきます。

3 終わりに

社会全体で、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組むことが喫緊の課題となっております。

このため、家庭、職場及び地域全体での取組が必要不可欠です。

この特定事業主行動計画では、子育てに対する職員一人一人の意識を深め、職場単位で理解・協力し合い、安心して子育てができる職場環境が実現することを目指します。

※ このあきる野市特定事業主行動計画は、平成17年4月1日から施行し、平成22年4月1日に改正したものです。