

あきる野市特定事業主行動計画に基づく措置の平成28年度実施状況

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

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項の規定に基づき、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を次のとおり公表する。

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ります。	周知を図った。
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。	周知を図った。
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。	各職場で配慮するよう図った。
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。	各職場で配慮するよう図った。
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得促進	
① 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。	100%
② 子どもの出生時に、父親が連続5日以上（出産支援休暇と年次休暇の組合せ）を取得できるように努めます。	取得できるように努めた。
③ 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作るなど職場を挙げて取り組みます。	取得しやすくなるよう各職場で配慮に努めた。
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
ア 育児休業、部分休業制度等の周知	
① 人事担当課は、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。	情報提供を行った。
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。	説明を行った。
③ 人事担当課は、各所属長を対象に、育児休業等を取得しやすい	啓発を行った。

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作ります。特に、男性職員の取得の促進を図ります。	各職場で、取得しやすい環境づくりを行った。
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。	来庁した際に、情報交換等を行った。
② 復職時におけるOJT研修等を実施します。	各職場でOJT研修等を実施した。
③ 育児休業中は、適切な代替要員の確保を図ります。	育児休業中は、非常勤職員を配置した。
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。	各職場で配慮するよう図った。
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。	駐車場利用に配慮した。
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。	男性 20% 女性 100%
(4) 庁内託児施設等の設置	
庁内託児施設については、近隣市町村の動向を見ながら検討していきます。	保留
(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。	各職場で配慮するよう図った。
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。	実施した。
② 巡回指導により定時退庁の実施徹底を図ります。	巡回指導を実施した。
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。	徹底を図った。
ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	
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、個々の職員に対して指導し、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。	おおむね縮減に努めた。
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。	健康相談を実施した。

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。	振替等の対応を徹底した。
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。	達成率 87%
(6) 休暇の取得の促進	
ア 年次休暇の取得の促進	
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。	休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。
② 所属長は、個々の職員の年次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。	休暇取得の促進に努めた。
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。	取得状況を確認し、促進に努めた。
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休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。	促進に努めた。
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休暇の取得促進を図ります。	促進に努めた。
③ 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。	促進に努めた。
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。	自粛に努めた。
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15日以上とします。	平均10.2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（年間5日以内）や年次休暇を活用して、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。	休暇を取得できる環境づくりに努めた。
(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分担しながら、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、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。	啓発を行った。
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、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベットなどの整備について検討していきます。	整備している。
② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。	推進に努めた。
(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。	地域貢献活動を推進した。
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。	交通事故防止に関する通知をした。
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。	啓発を行った。
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。	地域コミュニティ応援隊等を通して、参加を促した。
(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。	職員互助会の福利厚生事業で充実を図った。
(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。	学習機会の提供を行った。