

みよし市特定事業主行動計画

～ 職員みんなで支え合う育児へ～

《平成27年度～平成31年度》

市長
教育委員会
議会の議長
選挙管理委員会
公平委員会
代表監査委員
農業委員会
固定資産評価審査委員会
市民病院事業管理者

I 総論

1 はじめに

少子化が年々進む中、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向けて、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、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。

行政機関としての立場から、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、一つの事業主としての立場から、自らの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。

みよし市では、平成17年度から平成26年度までの期間のうち、前半の平成17年度から平成21年度まで、後半の平成22年度から平成26年度までの各5年間を計画期間として、「みよし市特定事業主行動計画」を策定しました。この度、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成36年度末まで延長されました。この法律の基本理念を踏まえ、職員の子どもたちの健やかな育成のための施策と指標となる数値目標を掲げた平成31年度末までの計画を策定しました。

今回の計画策定にあたっては、これまでの実績を踏まえ、数値目標をはじめこれまでの内容を概ね引き継ぐものとし、制度改正等により必要なものは改定を加えるなど、計画の見直しを行いました。

高齢化や先行きの見えない経済状況を背景に、多様化する市民ニーズへの対応や新たな行政課題への適切な対応が求められています。こうした状況の中にあっても、職員が職場で持てる技量を十分発揮するためには、家庭生活の充実は重要なものです。特に、仕事と子育ての両立のため、子育て世代の職員にとっては、各職場での理解と協力が何よりも大切です。

男女や職場での役職を問わず、職員一人ひとりが、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きましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、当初平成17年度から平成26年度までの時限法でしたが、法律の有効期限が平成36年度まで10年間延長されました。

この計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

また、この計画に掲げている数値目標は、平成31年度の達成目標です。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する情報について、職員へ情報提供等をしていきます。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (4) 各年度の計画の実施状況をフォローアップし、必要に応じて計画の見直しなどを行います。そのため職場における計画の実施状況を点検して、その結果を特定事業主行動計画推進委員会庶務担当課（総務部職員課）に報告することとします。

Ⅱ 計画の内容

1 職員の勤務環境の改善

(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。
(平成17年度から継続実施)
- ② 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。
(平成17年度から継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、過重業務にならないように配慮します。
(平成17年度から継続実施)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。
(平成17年度から継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ① 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ります。
(平成17年度から継続実施)
- ② 父親が子どもの出生時に5日間の特別休暇を取得できることについて、休暇取得促進のための周知徹底を図ります。
(平成18年度から継続実施)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

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部局に通知・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ります。
(平成17年度から継続実施)
- ② 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。
(平成17年度から継続実施)

- 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います。

(平成17年度から継続実施)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

(平成17年度から継続実施)

- ② 庁内会議等の場において、担当部署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います。

(平成17年度から継続実施)

ウ 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、互助会だより等の送付を行います。

(平成17年度から継続実施)

- ② 子育てメール便として、育児に関する制度や福利厚生事業に関する情報提供を電子メールにて実施します。

(平成21年度から継続実施)

- ③ 育児休業中の職員に対し、自己啓発などの能力開発の周知と支援を行います。

(平成27年度から実施)

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

- ① 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り適切な代替人員の確保を図ります。

(平成17年度から継続実施)

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児休業を取得する女性職員に対し、今後のキャリア形成や能力開発についての相談に積極的に応じ、その支援を行います。

(平成27年度から実施)

- ② 所属長をはじめ管理職職員に対し、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発を行います。

(平成27年度から実施)

カ その他

- ① 早出・遅出勤務また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ります。
(平成17年度から継続実施)

- ◎ 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 100% にします。
また、男性職員の配偶者の出産に伴う出産休暇の取得率を50%にします。
(目標達成年度：平成31年度)

(4) 保育施設の設置等

- ① 勤務施設内の保育施設については、勤務施設が複数であることや施設内の物理的な制約、保育料や利用時間等の条件によって利用希望者が大きく異なってくることなどから、直ちに結論を出せない状況です。今後、他の地方公共団体等の動向を見つつ、引き続き検討します。

(5) 超過勤務の縮減

- ア 小学校就学の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
(平成17年度から継続実施)

- ① 小学校就学の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ります。
(平成17年度から継続実施)

イ 一斉定時退庁日等の徹底

- ① 定時退庁日の周知徹底(定時退庁日を設定していない機関については、定時退庁日を設定します。)をするため、電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
(平成17年度から継続実施)
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
(平成17年度から継続実施)

- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

(平成17年度から継続実施)

ウ 超過勤務手当での引上げ分支給に代えて超勤代休時間を指定できる制度を導入

- ① 月60時間を越す超過勤務労働をした職員に対し、その60時間を越す超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、超勤代休時間を指定できる制度を周知します。

(平成22年度から継続実施)

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局で把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒヤリングを行った上で、職場内の事務分担の見直し等の注意喚起を行います。

(平成17年度から継続実施)

- ② 人事当局は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(平成17年度から継続実施)

オ 健康面についての配慮

- ① 長時間の超過勤務をさせた場合は、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、職員の健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談（メンタルヘルス相談含む）の活用、受診を勧めるなど適切な対応に努めます。

(平成19年度から継続実施)

カ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たな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、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止します。

(平成17年度から継続実施)

- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより短時間で効率よく行います。

(平成17年度から継続実施)

- ◎ 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の360時間の達成に努めます。
(目標達成年度：平成31年度)

(6) 休暇の取得の促進

職員が、父親・母親として子育てを喜びとして実感し、家族の絆を深めるため、また職員自身のリフレッシュを図るため、休暇の取得促進に努めます。

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員自ら年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を支援します。
(平成17年度から継続実施)
- ② 職員の子どもの学校行事等に合わせ、必要に応じて半日休や時間休の取得を勧めます。
(平成17年度から継続実施)
- ③ 各部署において、四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
(平成17年度から継続実施)
- ④ 管理職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。
(平成17年度から継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日または金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「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。
(平成17年度から継続実施)
- ② 年1回、年次有給休暇を利用した1週間程度のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
(平成17年度から継続実施)
- ③ 子どもの予防接種や入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図ります。
(平成17年度から継続実施)

- ④ 勤続10周年等の節目に、年次有給休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図ります。
(平成17年度から継続実施)
- ⑤ 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。
(平成17年度から継続実施)
- ⑥ ゴールデンウィークやお盆期間における行事や公式会議の開催を自粛します。
(平成17年度から継続実施)

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を14日とし、その取得達成に努めます。
(目標達成年度：平成31年度)

ウ 子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

- ① 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ります。
(平成17年度から継続実施)

(7) 情報通信技術の活用

- ① 費用対効果を考慮し、最新の情報通信技術の活用を推進していきます。今後、他の地方公共団体等の動向を見つつ、情報通信技術の活用により、テレワークの導入など働く場所にとらわれない働き方を検討します。

(8) 異動等についての配慮

- ① 異動を命じる場合、当該職員の人事調書等をもとに、可能な範囲で、子育てに応じた人事上の配慮を行います。
(平成17年度から継続実施)

(9) 性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 男女共同参画の観点から、男性職員・女性職員がお互いを尊重し、責任も分かち合い、仕事の内容において性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるよう職場での取組みを推進します。

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 施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ、授乳室やベビーベッドの設置等を行っていきます。

(平成17年度から継続実施)

- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な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。

(平成17年度から継続実施)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報を提供し、職員の積極的な参加を支援します。

(平成17年度から継続実施)

- ② 交通事故予防について、職員に綱紀粛正を通知により呼びかけるとともに、交通安全週間等を利用して職員による街頭立哨活動を実施し、啓発活動を支援します。

(平成17年度から継続実施)

- ③ 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等への職員の積極的な参加を促します。

(平成17年度から継続実施)

- ④ 子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設を可能な限り貸出等を行います。

(平成17年度から継続実施)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもが親の働く姿に接することができる機会となる小中学校などの職場訪問を、積極的に受け入れるようにします。

(平成17年度から継続実施)

- ② 互助会等のレクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できる企画を充実していきます。

(平成17年度から継続実施)