

愛西市特定事業主行動計画
【後期計画】

平成22年10月

愛 西 市

愛西市特定事業主行動計画【後期計画】

目 次

I 総論

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの	2
(1) 出産前後における配慮	2
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	2
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	2
(4) 職員の時間外勤務の縮減	3
(5) 休暇の取得の促進	4
(6) 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	5
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	5
(1) 子育てバリアフリー	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
(3) 子どもとふれあう機会の充実	6
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	6

III おわりに	6
----------	---

愛西市特定事業主行動計画【後期計画】

平成 22 年 10 月 1 日

愛西市長

愛西市議会議長

愛西市教育委員会

愛西市代表監査委員

愛西市農業委員会

愛西市消防長

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき策定された国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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ため、現行計画を踏まえ更なる次世代育成支援に向け、本行動計画を策定し、職員の子育て支援を図ることを目的とする。

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 年間の時限立法であり、本行動計画は、平成 22 年 10 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの計画期間とし、必要に応じて見直しを行う。

3 計画の推進体制

- ① 行動計画の内容を職場全体に周知徹底し目標を達成していくために、すべての職員がこの行動計画を知り得るよう電子メールなどにより周知するとともに、次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修や情報提供等を実施する。
- ② 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担当者を人事担当課に配置する。
- ③ 行動計画の実施状況について、ホームページ等に掲載しその取り組みや実績を公表するとともに、その後の対策の実施や計画の見直しなどを図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 出産前後における配慮

- 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る。(継続実施)
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、事務分担の見直しを行う。(継続実施)
- ③ 妊娠中の職員及び3歳未満の子を養育する職員に対しては、本人の希望により、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務及び深夜勤務を原則として命じないこととする。また、小学校就学前の子を養育する職員に対しては、本人の希望により、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、月24時間、年間150時間の範囲内での時間外勤務に配慮し、深夜勤務を原則として命じないこととする。(継続実施※一部改正あり)
- ④ 不妊治療を受ける職員が年次休暇を取りやすい職場環境づくりを行う。(平成23年度)
- ⑤ 受動喫煙防止対策等、健康に配慮した一層の措置を講ずる。(継続実施)
- ⑥ 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る。(継続実施)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- 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により10日程度の休暇を取得できるように周知徹底を図る。(継続実施)
- ② 子どもの出生時において、父親が休暇を取得できるように職場の意識改革を図り、必要に応じて職場内で応援体制を作る。(継続実施)

以上のような取り組みを通じて、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率100%を目指す。

(目標達成年度：平成26年度)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業制度等の周知

- ① 育児休業等の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る。(継続実施)
- ② 子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行う。(継続実施)

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- ① 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情報提供を行う。(継続実施)

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課等において業務分担の見直しを行う。(継続実施)
- ② 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図る。(継続実施)

エ 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、広報誌や資料等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供する。(継続実施)
- ② 育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であることから、事務分担等についてよく検討し、職場全体でサポートする。(継続実施)

オ 育児休業等に伴う任期付採用及び期限付臨時任用制度等の活用

- ① 職員から育児休業等の請求があった場合に、所属課等において業務分担の見直し等を実施して業務の遂行が難しいときは、任期付採用及び期限付臨時職員の任用を行う。(平成23年度)

カ その他

- ① 育児を行う職員に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。(継続実施)
- ② 車による通勤が一般的であるため、妊娠中の職員に対しては、通勤用の駐車場の確保に配慮する。(継続実施)

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性10%以上、女性100%の達成を目指す。

(目標達成年度：平成26年度)

(4) 職員の時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底を

図る。(継続実施※一部改正あり)

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日を早期退庁促進のための定時退庁日に設定し、定時退庁を促す。
(継続実施)
- ② 管理職等の巡回指導による定時退庁の徹底を図り、退庁しやすい環境づくりに努める。(継続実施)
- ③ 定時退庁ができない職員が多い職場を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底を図る。(継続実施)

ウ 事務の簡素合理化及び時間外勤務の縮減の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等を十分検討のうえ実施し、効率的な事務遂行に努める。(継続実施)
- ② 会議・打合せの開催通知については、極力メールを活用し、会議資料の事前配布等により、会議時間を短時間で効率よく行うよう努める。(継続実施)
- ③ 人事担当課は、部課(局)ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い部課(局)の管理職に対し注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。(継続実施)

エ その他

- ① 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させる。(継続実施)

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間360時間の達成に努める。
(目標達成年度：平成26年度)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。(継続実施)
- ② 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る。また、管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。(継続実施)
- ③ 職員が安心して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。(継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日又は金曜日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」の促進を図る。(継続実施)
- ② 子どもの予防接種や健康診断時における子の看護休暇や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。(継続実施※一部改正有)
- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。(継続実施)
- ④ 家族とふれあう時間等を確保するため、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る。(継続実施)
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における行事・会議の自粛を行う。(継続実施)

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たり年次休暇の取得を計画策定年度比で10%増加させる。

(目標達成年度：平成26年度)

ウ 子どもの看護を行う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、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。(継続実施※一部改正あり)

(6) 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

- ① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。(継続実施)
- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。(継続実施)
- ③ 「特定職員による職場での雑務」等の固定的な性別役割分担の意識等の是正について周知徹底を図る。(継続実施)

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 外部からの来庁舎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トイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。(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する。(継続実施)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への積極的な参加ができるよう、職場の協力体制を図る。(継続実施)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通安全について広報車による呼びかけ等を実施し、交通事故防止に努める。(継続実施)
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の参加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する。(継続実施)

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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する。(継続実施)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 小学校と協力して、職場見学を実施する。(継続実施)
- ② 地域における運動会等のレクリエーション活動に、家族で参加できるように促す。(継続実施)

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 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う。(継続実施)

III おわりに

この計画を実行することで、全ての愛西市職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、育児をする職員に対して、周囲の理解とサポートにより安心してその時期を乗り越えられる環境が整備されることを期待します。

また、子育て世代の職員は、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に計画的に取り組み、健康で豊かな生活の確保に努めていただきたいと思います。

その結果として地域社会においても、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに、今まで以上に貢献できることを期待します。