

特定事業主行動計画書

平成 18 年 11 月 1 日 策定

十日町市

十日町市議会事務局

十日町市選挙管理委員会事務局

十日町市監査委員事務局

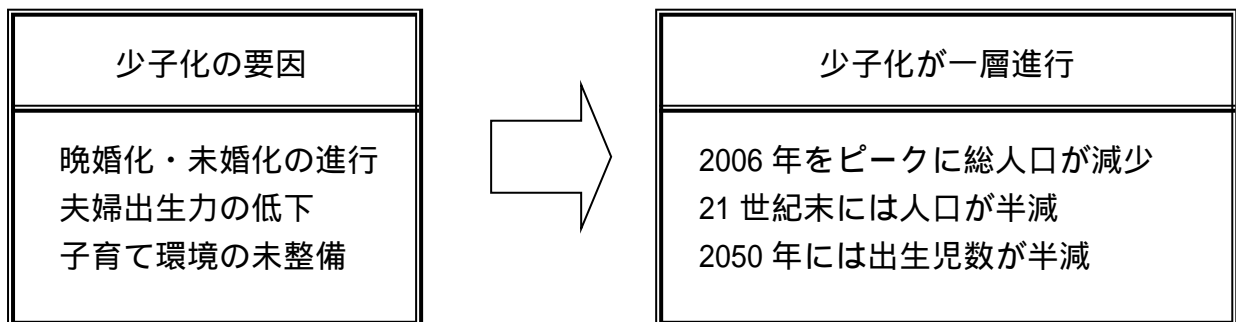
十日町市公平委員会事務局

十日町市教育委員会事務局

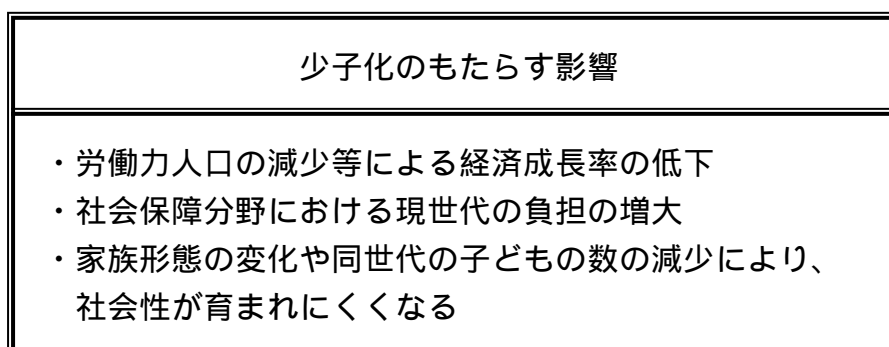
第 1 章 総論

1 特定事業主行動計画とは

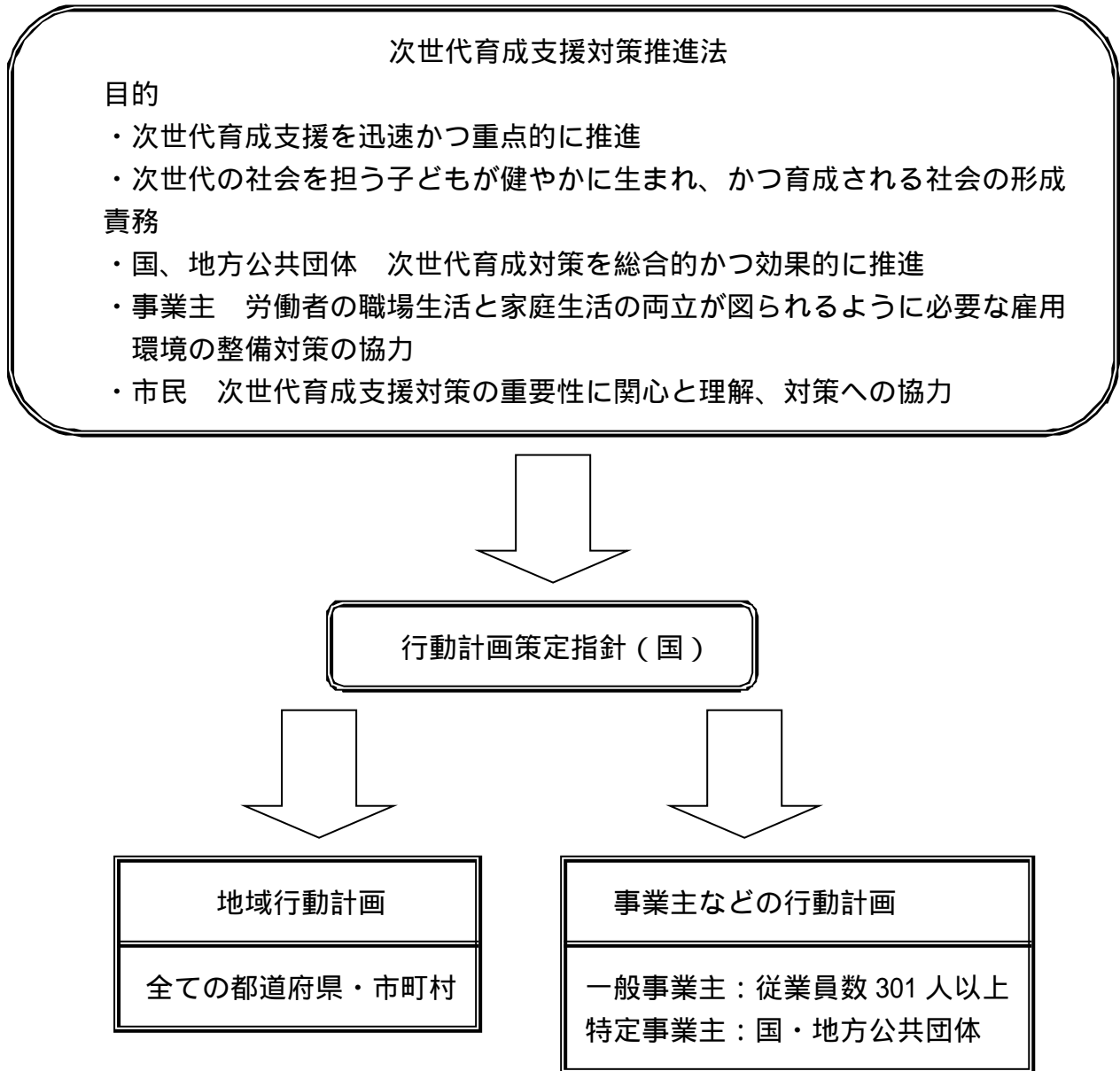
急速な少子化の進行と高齢者の増加は日本の社会経済の根底を揺るがしかねないといっても過言ではなく、特に少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって従来の取り組みに加え、もう一段上の対策を進める必要がある。



(厚生労働省作成資料より)



これらを踏まえて、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、団体に応じた行動計画の作成が義務付けられた。



次世代育成支援対策推進法では、国、地方公共団体、企業等が一体となって、次のことを柱として総合的に次世代育成支援を進めることとしている。

- 「子育てと仕事の両立支援」
- 「男性を含めた働き方の見直し」
- 「地域における子育て支援」
- 「社会保障における次世代育成支援」
- 「子どもの社会性の向上や自立の促進」

2 計画の目的

国が定めた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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、国県の行動計画及び十日町市次世代育成支援対策行動計画に沿って計画を策定し、これを地域社会に公表・反映させることを目的とする。

国の行動計画策定指針では、次の6項目を基本的な視点として掲げており、この視点に基づき行動計画を策定する。

職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
機関全体で取り組むという視点
機関の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
取り組みの効果という視点
社会全体による支援の視点
地域における子育ての支援の視点

国の行動計画策定指針に基づく具体的な内容

妊娠中及び出産後における配慮
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
育児休業を取得しやすい環境の整備等
時間外勤務の縮減
休暇の取得の促進
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り組み
子育てバリアフリーの促進
子ども・子育てに関する地域貢献活動
子どもとふれあう機会の充実

3 計画期間

平成 18 年 11 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までを第 1 期とし、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までを第 2 期とする。

第 1 期は職員に対する各種制度の周知徹底、制度の定着に必要な取り組みを行う。

第 2 期は第 1 期の進捗状況を確認、検討し、更なる次世代育成支援対策が講じられるよう制度内容等を見直しながら効果的に取り組みを行う。

4 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務課に事務局を置いて次の推進体制をとる。

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画の策定・見直し等を行う。

関係各課の相互協力の下、次世代育成支援対策に関する職員に対する研修・講習、情報提供等を実施し、併せて仕事と家庭の両立、子育ての支援等についての相談・情報提供を行う。

国県及び市の関係各課で作成した啓発資料の配布や、行動計画の内容を職員に周知徹底する。

本計画の実施状況については、年度ごとに把握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る。

所属長は、次世代育成支援対策に関する職員の意識向上や、職場環境の整備に努めるものとし、自ら率先垂範して本計画の推進に努める。

妊娠、出産、子ども及び家族に関する諸制度の周知徹底を図り、特に未婚の職員に対しては男女共同参画や少子化に関する事項も含め、本計画を理解し行動できるよう知識啓発を行う。

第2章 具体的な内容

1 職場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

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。

- ・妊娠中及び産後1年を経過していない女子職員の健康診査及び保健指導
- ・妊娠中の女子職員の勤務緩和
- ・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）産後8週間の就業制限
- ・生後1年に達しない子を育てる女子職員が請求した場合の保育時間
- ・妊娠中及び産後1年を経過していない女子職員の危険有害業務の就業制限
- ・妊娠中及び産後1年を経過していない女子職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

出産費用の給付等の経済的支援措置について共済事業の周知徹底を図る。

- ・ 出産費
- ・ 配偶者出産費
- ・ 出産手当金

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇(7日間(別紙資料のとおり))について取得の勧奨を行う。

さらに育児協力の促進として、年次休暇3日間取得を目標に取り組みを行う。
〔実施時期：平成18年度から〕

(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

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、特別休暇の取得促進について周知徹底を図る。

妊娠及び妻の出産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うとともに、業務内容の軽減や留意点などを個別に相談できる体制の整備を図る。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに各課において業務分担の見直しを行う。また、所属長は常に育児休業取得に対応できるように日頃から日常業務配分の管理に努める。

庁議及び課長会議等の場において、その都度、育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報及び通知文等の送付等を行う。

所属長及び職場の同僚は、職員の復職時において、当該職員が担当する休業中の業務の動き、今後の対応などに関する説明を行う。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

職場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ときは、原則的に産前休暇の期間から臨時的任用制度による適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

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。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率（対象者割合）を以下のとおり定める。

妻の出産における男性職員の特別休暇取得	50%
妻の出産における男性職員の育児休業取得	5%
女性職員の出産における特別休暇、育児休業取得	95%

以上とする。

〔目標達成年度：平成 21 年度〕

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度についての周知徹底

地方公務員における職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度

1月 24 時間

1年 150 時間

イ ノー残業デー等の実施、時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ノー残業デー等、定時退庁日を設定し、館内放送及び掲示板等により周知を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

業務の都合により定時退庁できない職場については、独自にノー残業デー等を設定してもらうなど、定時退庁の実施を促進する。

定時退庁できない職員が多い職場については実態を把握し、管理職員とともに時間外勤務縮減のための対応策を検討する。

時間外勤務短縮の取り組みの重要性について各職場で検討するなどの時間外勤務縮減キャンペーン実施を通じて、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

時間外勤務の上限の目安時間として、年間 360 時間を設定し周知徹底する。

ウ 事務の簡素合理化の推進

業務は目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の業務等との関係を整理し、類似事務の統廃合を進める。

会議・打合せについては、極力電子メールや掲示板等を活用する。

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

オ その他

時間外勤務の多い職員の健康面（健康診断）でのチェックを行う。

**以上のような取組を通じて、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等に定める上限目安時間の360時間以内を達成し、また本計画目標年度における年平均超過勤務時間実績を本計画策定年度対比で20%以上削減する。
〔目標達成年度：平成21年度〕**

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の推進

職員自身が年次有給休暇取得計画（年間10日間以上取得）を立て、その確実な実行を図る。

庁議及び課長会議等の場において、その都度、休暇の取得推進を徹底し、職場の意識改革を行う。

管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業務処理において日頃から相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の推進

週休日、休日や夏季休暇と連続した年次休暇を取得して、家族との時間を過ごせるような促進を図る。

子どもの予防接種や授業参観日等、子育て支援のための家族行事における年次休暇の取得促進を図る。

大型連休やお盆期間における公式会議の自粛を行う。

以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を年間 10 日以上とする。

〔目標達成年度：平成 21 年度〕

- ウ 家族の介護休暇等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醸成を図る。

2 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関する事項

所属長は、仕事が子育てより優先という意識や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、資料を提供するなど積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行う。

所属長は、引き続きセクシャルハラスメント、パワーハラスメントが犯罪であることを職員に周知し、その防止に努めるよう指導を行う。また、特定職員による職場での雑用等の廃止についても周知徹底を図る。

3 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

市役所本庁舎を含め外部からの訪問者の多い市の施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやオムツ替え用のベビーベット等の設置を計画的に行う。

市の集会施設等においては、授乳室等の設置（臨時的も含める。）を必要に応じて行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども体験活動等の支援

子どもが参加する地域の活動に可能な限り敷地や施設を提供する。

要望があった場合、学校での総合学習等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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する。

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する。

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活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

要望があった場合、子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。

要望があった場合、職員の子ども等家族を対象とした職場見学会を実施する。

互助会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員で参加できるようにする。