

匝瑳市特定事業主行動計画

平成22年9月

目 次

第1	はじめに	2
第2	総論	
1	計画の目標	3
2	計画期間等	3
3	実施状況の公表	3
第3	本計画の体系	4
第4	具体的な取組事項	
1	諸制度の周知	5
2	意識啓発	5
3	支援措置等	6
4	妊娠中及び出産後における配慮	6
5	子どもの出生時における父親の休暇取得の推進	7
6	育児休業等を取得しやすい環境づくり	8
7	時間外勤務の縮減	9
8	年次有給休暇の取得促進	10
9	子育てに関する地域貢献活動の推進	11
第5	終わりに	13

第1 はじめに

急速な少子化の進行とともに、家庭や地域を取り巻く環境が変化している中、社会全体で子どもの育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的として、平成15年7月に制定されました。

国、地方公共団体及び企業は、法律の施行期間である平成17年度から平成26年度までの10年間において、法律に基づき、事業主の立場から雇用環境の整備を集中的・計画的に推進することとなりました。

平成17年度に、合併により誕生した匝瑳市では、平成18年5月に、法律の施行期間の前半である平成18年度から平成21年度までを計画期間とする「匝瑳市特定事業主行動計画」を策定し、事業主の立場から出産・子育てを支援する働きやすい職場環境の整備に取り組んで参りました。

この度、前計画の成果や見直し等を踏まえ、法律の施行期間の後半期間である平成22年度から平成26年度までを計画期間とする計画を策定いたしました。

本計画を推進することにより、法律の趣旨である職員の仕事と子育てを両立できる勤務環境整備を図るとともに、職員の能力向上及び組織の活性化により市民サービスの向上に努めて参ります。

また、本計画の取り組みが、匝瑳市という一事業所にとどまらず、市内の多くの事業所に拡がり、仕事と生活の調和した社会が実現することを願います。

平成22年9月1日

匝 瑳 市 長
匝 瑳 市 議 会 議 長
匝 瑳 市 代 表 監 査 委 員
匝 瑳 市 教 育 委 員 会
匝 瑳 市 農 業 委 員 会

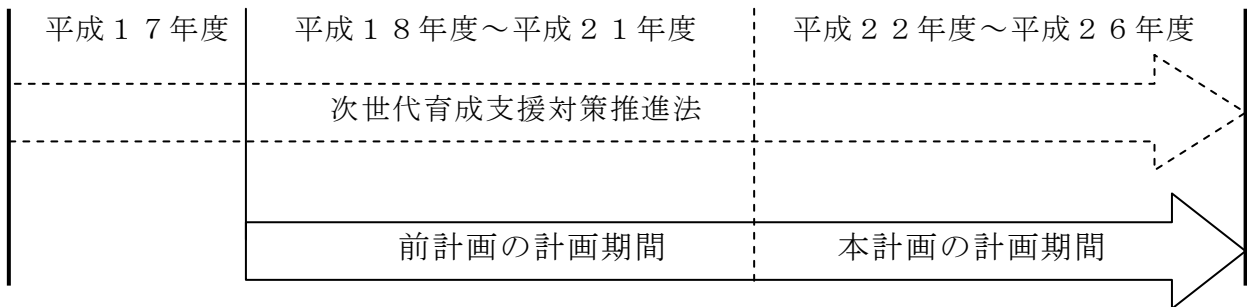
第2 総論

1 計画の目標

本計画は、「子育てしやすい勤務環境づくり」の実現を目標とします。

このため、匝瑳市が次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主としての立場から、職員が子育ての意義について理解を深め、仕事と生活の両立ができる環境の整備に取り組むとともに、匝瑳市次世代育成支援行動計画（後期計画）に定める企業の取組みを率先垂範します。

2 計画期間等



- 次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限法です。
- この法律では、地方公共団体の機関は、国の定める行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を5年ごとに、5年を1期として策定するものとしています。
（前半：平成17年度～平成21年度、後半：平成22年度～平成26年度）
- 本計画の計画期間は、法律の予定する後半期間と同様の平成22年度から平成26年度までの5年間とします。
参考
「前計画」の計画期間⇒ 平成18年度から平成21年度までの4年間
- 数値指標は、平成26年度の達成目標としていますが、社会情勢の変化等に応じて、計画内容や数値指標を随時、見直しを行うものとします。

3 実施状況の公表

本計画の実施状況は、年度ごとに把握し、次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定により、公表します。

第3 計画の体系

推進項目	取組事項
1 諸制度の周知	① 仕事と生活の両立を支援する制度周知資料の作成 ② 最新情報の提供 ③ 手引書の作成 ④ 諸制度等の相談・説明
2 意識啓発	① 男女共同参画の視点に立った意識啓発
3 支援措置等	① 子どもの看護休暇等の取得の促進 ② 短期介護休暇制度の導入の検討 ③ 人事異動についての配慮 ④ 新たな勤務形態の検討
4 妊娠中及び出産後における配慮	① 業務分担の見直し ② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保
5 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進	① 特別休暇の取得拡大 ② 連続休暇を取得しやすい環境づくり
6 育児休業等を取得しやすい環境づくり	① 育児休業等の取得の促進 ② 男性職員の育児休業等の取得 ③ 育児休業等取得時の代替要員の確保 ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 ⑤ 育児休業の取得に伴う処遇面での取り扱い ⑥ 育児休業制度の拡充の検討 ⑦ 育児のための早出・遅出勤務制度の導入の検討
7 時間外勤務の縮減	① 時間外勤務縮減のための意識等 ② 一斉定時退庁日の設定の検討 ③ 事務の簡素・合理化の推進 ④ 職員の健康管理の充実 ⑤ 月60時間を超える時間外勤務の抑制
8 年次有給休暇の取得促進	① 年次休暇の計画的取得の促進 ② 業務予定の周知 ③ 連続休暇の取得の促進 ④ 休日に挟まれた日における会議等の自粛
9 子育てに関する地域貢献活動の推進	① 子どもの体験活動の支援 ② 「子ども参観日」の実施 ③ 職員厚生会事業の配慮 ④ 子育てバリアフリーの推進

第4 具体的な取組事項

1 諸制度の周知		
	内容等	実施時期
	<p>仕事と生活の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方等について、職員に周知を図ります。</p>	
①	<p>仕事と生活の両立を支援する制度周知資料の作成 育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務、共済組合による出産費用の給付等の支援措置等の制度について、取りまとめた資料を作成して、職員に周知します。</p>	22年度 (継続)
②	<p>最新情報の提供 グループウェア等により仕事と生活の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方等に関する最新の情報を提供します。</p>	22年度 (継続)
③	<p>手引書の作成 所属長や各課等の庶務担当者が、仕事と生活の両立を支援する制度について、職員へ積極的な利用を働きかける際に使用できる手引書を作成し、周知します。</p>	22年度 (継続)
④	<p>諸制度等の相談・説明 出産・子育てに関する制度や手続等について、職員の問い合わせ等に応じて、個別に、相談・説明を行います。</p>	22年度 (新規)
2 意識啓発		
	内容等	実施時期
	<p>男女の固定的な性別役割分担意識等の解消を図り、仕事と家庭の両立支援にかかる意識の啓発を行います。</p>	
①	<p>男女共同参画の視点に立った意識啓発 情報提供や職員研修等において、男女の固定的な性別役割分担意識や職場優先の意識等を解消し、仕事と家庭の両立支援についての意識の啓発を行います。</p> <p style="margin-left: 20px;">固定的な性別役割分担意識等の例 「子どもの面倒を見るのは母親の仕事だ。」 「(男性職員は、) 家庭よりも仕事を優先すべき。」 「(男性職員は、) 子どもの病気よりも仕事を優先すべき」</p>	22年度 (継続)

3 支援措置等	
内容等	実施時期
<p>短期介護休暇制度の導入の検討等、仕事と家庭の両立のための支援措置等の充実に努めていきます。</p> <p>① 子どもの看護休暇等の取得の促進 子どもの病気等の際には、看護休暇（特別休暇）や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。</p> <p>② 短期介護休暇制度の導入の検討 平成22年度から国に導入された、家族の介護を行う職員が要介護者の通院への付き添い等に利用できる「短期介護休暇」制度の導入について検討を進めます。</p> <p>③ 人事異動についての配慮 育児休業等を取得している職員のいる職場の所属長から意見を聴取する等、職員の子育ての状況に応じた配慮を行います。</p> <p>④ 新たな勤務形態の検討 平成20年度に育児短時間制度を導入する等、本市においても、国の公務部門における勤務時間の弾力化・多様化の方策に準じて、各種制度を導入しています。 今後も、多様な勤務形態の導入等について、公務運営の維持に配慮した上で、国、県、県内市等の導入状況を勘案しながら、検討を進めます。</p>	<p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (新規)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p>

4 妊娠中及び出産後における配慮	
内容等	実施時期
<p>妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。</p> <p>① 業務分担の見直し 職員が妊娠を申し出た場合に、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性の保護に努めます。 また、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮するとともに、妊娠を申し出た職員の周囲の職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けるものとします。</p>	<p>22年度 (継続)</p>

6 育児休業等を取得しやすい環境づくり	
内容等	実施時期
<p>育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進めるため、育児休業等の取得しやすい環境づくりを進めます。</p> <p>① 育児休業等の取得の促進 所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握するとともに、育児休業及び部分休業の取得を予定していない職員については、取得を促し、育児休業等の取得の促進を図ります。</p> <p>② 男性職員の育児休業等の取得 本市に限らず、全国的にも男性職員の育児休業及び部分休業の取得率は、低い水準にあります。 男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、父親となる職員に育児休業及び部分休業の取得を促します。 特に、母親の産後8週間は、父親が育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めるものとします</p> <p>③ 育児休業等取得時の代替要員の確保 職員が育児休業及び部分休業を取得する際には、職員が安心して休暇を取得できるよう、臨時職員等の採用により代替要員の確保に努めます。</p> <p>④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。 スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について、随時、情報提供を行う等、職員の復帰を職場全体でサポートしていくものとします。</p> <p>⑤ 育児休業の取得に伴う処遇面での取り扱い 育児休業の取得に伴う任用及び昇給等の処遇面での不利な取り扱いがないよう配慮します。</p> <p>⑥ 育児休業制度の拡充の検討 国では、男性職員の育児休業取得率を向上させ、仕事と生活の調和を推進していくため、平成22年6月30日から、次のとおり、育児休業制度の拡充が行われます。 ア 配偶者が育児休業等をしている職員が育児休業等を取得することができる。</p>	<p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>22年度 (継続)</p> <p>23年度 (新規)</p>

イ 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に再度、当該子について、再度の育児休業等を取得することができる。

本市においても、仕事と生活の調和を推進するため、男性職員の育児休業取得率の向上を図る当該制度の拡充について、検討を進めます。

数値目標

上記①～⑤の取り組みを通じて、平成26年度における育児休業等の取得率を次のとおりとします。
男性職員5%以上 女性職員100%

⑦ 育児のための早出・遅出勤務制度の導入の検討

フルタイムでの勤務を継続しながら、保育所等への送迎を家族等で担うことを容易にする早出・遅出勤務制度は、職員の子育てを支援する制度の一つとして、国等では既に導入されている制度であることから、本市においても同制度の導入について、検討を進めます。

22年度
(新規)

7 時間外勤務の縮減

内容等

実施時期

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置等を周知するとともに、その活用を促します。

また、今後も、一層の時間外勤務の縮減に向け、取り組みを進めます。

① 時間外勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対する事務事業の平準化を行う等、時間外勤務の縮減に努めるものとしします。

22年度
(継続)

② 一斉定時退庁日の設定の検討

定時退庁を促すための「定時退庁日」の設定を検討します。

22年度
(継続)

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

22年度
(継続)

<p>④ 職員の健康管理の充実</p> <p>ア メンタルヘルス研修の実施等 メンタルヘルス研修を実施する等職員の健康増進に関する意識の向上を図ります。</p> <p>イ 長期間の時間外勤務を行っている職員の健康に対する配慮 所属長は、長期間の時間外勤務を行っている職員の健康に、配慮するものとします。</p>	<p>22年度 (新規)</p>
<p>⑤ 月60時間を超える時間外勤務の抑制 職員の健康管理を図るため、月60時間を超える時間外勤務をしないよう努めます。</p>	<p>22年度 (新規)</p>
<p>数値目標</p> <p>上記①～⑤の取り組みを通じて、平成26年度における時間外勤務の総時間数を19,100時間以内（病院会計を除く。）（平成21年度対比10%削減）とします。</p> <p>参考 平成21年度の時間外勤務の総時間数 （病院会計を除く。） 総時間数 21,175時間</p>	

8 年次有給休暇の取得の促進	
内容等	実施時期
<p>本市職員の年次有給休暇の取得率は、「計画（前期）」の計画期間の前年（平成17年）で8.3日（21.1）%でした。</p> <p>「計画（前期）」から年次有給休暇の取得促進に努めた結果、平成21年には8.7日（22.1%）と0.4日増加しました。</p> <p>今後も、計画的な年次有給休暇の取得を促進する取組みを進めます。</p>	<p>22年度 (継続)</p>
<p>① 年次休暇の計画的取得の促進 所属長は、個々の職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員に同休暇の取得を促す等、年次有給休暇の計画的取得の促進を図ります。</p>	

<p>② 業務予定の周知 所属長は、年次有給休暇を取得しやすくするため、所属職員に対し、職場全体の業務予定を周知します。</p>	<p>22年度 (新規)</p>
<p>③ 連続休暇の取得の促進 ゴールデンウィーク期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得等により、連続休暇の取得を促進します。</p>	<p>22年度 (継続)</p>
<p>④ 休日に挟まれた日における会議等の自粛 各所属長は、連続した休暇を取得するため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。</p>	<p>22年度 (継続)</p>
<p>数値目標</p>	
<p>上記①～⑤の取り組みを通じて、平成26年度までに職員の年次有給休暇の平均取得日数を、10日(50%)以上とします。 特に、小学校就学前の子どもを子育て中の職員の年次有給休暇の平均取得日数を、16日(80%)以上とします。</p>	
<p>参考 平成21年の小学校就学前の子どもを子育て中の職員の年次有給休暇の平均取得日数 12日(60%)</p>	

<p>9 子育てに関する地域貢献活動の推進</p>	
<p>内容等</p>	<p>実施時期</p>
<p>子どもの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを推進します。</p>	<p>22年度 (継続)</p>
<p>① 子どもの体験活動の支援 小学校等との連携を図り、職員が働いている状況を見学できる「社会科見学」や、子どもが施設等で実際に市の業務を体験することのできる「職場体験」を、今後も、引き続き実施し、子どもの多様な体験活動等の機会を充実します。</p>	<p>22年度 (継続)</p>

② 「子ども参観日」の実施	22年度 (継続)
<p>保護者である職員と子どものふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、職員の子どもの保護者が働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を、今後も、引き続き実施します。</p>	
③ 職員厚生会事業の配慮	22年度 (新規)
<p>職員で構成する職員厚生会のレクリエーション事業の実施に当たっては、職員だけではなく、子どもを含めた家族が参加できる事業を実施し、保護者である職員と子どものふれあう機会を充実します。</p>	
④ 子育てバリアフリーの推進	22年度 (継続)
<p>子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員が親切、丁寧に対応するソフト面でのバリアフリーに取り組みます。</p>	
<p>また、各種施設において利用者等の実情を勘案して、授乳室やベビーベッドの設置等の検討を進めます。</p>	22年度 (継続)

第5 終わりに

この計画は、市長、議長、代表監査委員、教育委員会、農業委員会が共同して策定しました。

この計画を着実に実行することによって、仕事と子育ての両立を実現し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現ができることを期待します。