

# 東温市特定事業主行動計画

平成28年4月

東温市長

東温市議会議長

東温市選挙管理委員会

東温市代表監査委員

東温市公平委員会

東温市農業委員会

東温市消防本部消防長

東温市公営企業管理者

東温市教育委員会

# I 総論

## 1. 目的

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少など、今後の我が国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが予想される。

このため、政府として「次世代育成支援に関する取組方針」を決定し、従来の保育サービスの充実をはじめとした「子育てと仕事の両立支援」に加え、「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」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」の4本柱に沿って、改めて、政府・地方公共団体・企業等とが一体となった取組みを進めることとされ、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定された。

本市では、これに基づき平成18年4月に「東温市特定事業主行動計画」を策定し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実施してきたところである。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮するための取組を総合的・効果的に実施できるよう、地方公共団体においても女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられた。

そこで、現行の「東温市特定事業主行動計画」の計画期間が平成28年3月で終了することから、計画の見直しを行い、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、平成33年3月までの計画を新たに策定するものである。

## 2. 計画の期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

### 3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進を効果的に推進するため、行動計画推進委員会を設置する。
- (2) 本計画の内容等の周知を図るため、研修会や庁内 LAN による情報提供を行う。
- (3) 本計画の実施状況について、各年度ごとに、行動計画推進委員会において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適宜図る。

## II 次世代育成支援に係る具体的な内容

### 1. 職員の勤務環境に関すること

#### (1) 制度の周知

- ① 母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度や育児休業等に関し、庁内 LAN 等により周知するとともに、活用の促進を図る。
- ② 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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- 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う。
- ④ 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。

#### (2) 男性職員による積極的な制度の活用

- ① 子供の出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② 各職場において、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

#### (3) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事の分担を見直し、母

性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

- ② 育児休業、産前産後休暇中職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

#### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業者に対し、職場の状況や育児の状況等について相互の連絡調整を行う等、職場復帰時にスムーズに業務が行えるよう支援に努める。

#### (5) 休暇の取得の促進

- ① 安心して職員が年次有給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。
- ② 子供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る。
- ③ 部課長会等の場において、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。
- ④ 業務繁忙により超過勤務や休日出勤が続く職員に対して、1日単位の休暇が困難な場合、半日単位の休暇の取得促進を図る。

#### (6) 時間外勤務の縮減

- ① 事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組の推進に努める。
- ② 超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行い、意識啓発を行う。

- ③ 毎週水曜日をノー残業デーとしていることから、庁内 LAN による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。また、人事担当職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ④ 平成 22 年 4 月から 1 ヶ月の時間外勤務時間が 60 時間を超えた場合に手当が増額されることとなったことから、より一層の職員の健康管理に配慮し、時間外勤務の縮減に努める。

#### (7) 意識啓発

- ① 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ついて、情報提供や意識の啓発を行う。
- ② 職場内で職員同士がお互いに積極的に声を掛け合い、何事にも協力し合える連携体制を整える。

## 2. その他次世代育成支援対策に関すること

(地域社会での子育てへの積極的な参加)

### (1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎等においては、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増設等を計画的に行う。
- 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するため、職員への指導等を実施する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域活動

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、交通事故予防について綱紀粛正通知による職員へ

の呼びかけを実施する。

- 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

- ① 地域の子どもたちに積極的にあいさつするなど「声かけ運動」を実施する。

### Ⅲ 女性の活躍推進に向けた取組

1. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員を累計 5 人以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 10%以上にする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

1. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 平成 28 年度より、育児休業制度等の各種両立支援制度について、庁内 L A N 等により周知徹底に努める。
- ② 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度の活用促進に努める。
- ③ 平成 28 年度より、管理職員に対して、育児休業制度等の各種両立支援制度について周知し、育児休業等の両立支援制度を利用できる職場支援体制作り  
に努める。