

次世代育成支援対策推進法に基づく

特定事業主行動計画 Ver. 2

～仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けて～

東海市長

東海市議会議長

東海市選挙管理委員会

東海市代表監査委員

東海市公平委員会

東海市消防長

東海市農業委員会

東海市固定資産評価審査委員会委員長

東海市水道事業管理者

東海市教育委員会

知多北部広域連合長

知北平和公園組合管理者

西知多医療厚生組合管理者

□ 目 次 □

○計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

○計画の具体的な内容

- 1 勤務環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・・・ 4
 - (4) 超過勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (5) 健康面の配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (6) 休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (7) 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み・ 7
- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (3) 子どもと触れ合う機会の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

特定事業主行動計画

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要であるとされ、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、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。

この法律は平成17年度から10年間の法律で、地方公共団体は、行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも事業主(特定事業主)として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を制定することが義務づけられ、東海市等も事業主として、平成17年4月から5年間の前期行動計画、平成22年から5年間の後期行動計画と位置づけ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の環境づくりを進めてきたところです。

その間、平成24年8月には、子ども・子育て支援の充実を図るための、子ども・子育て関連3法の成立や、少子化対策では、「子ども・子育て支援新制度」と「ワーク・ライフ・バランス」を車の両輪として進めることの提言などが行われ、さらなる次世代育成支援対策の取組を充実していく必要があるとのことから、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されました。

そこで、東海市等においても、これまでの計画を継続していくとともに、更なる仕事と生活の調和した職場の環境づくりに向けて、全職員が一層仕事と子育ての両立について理解を深め、安心して働ける職場づくりを目指すため、行動計画を策定するものです。

2 計画期間

この計画は、平成27年4月1日から令和3年3月31日までの6年間とします。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法ですが、前期期間を平成27年4月1日から令和3年3月31日までの6年間、

後期期間を令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、毎年、行動計画の進行状況や職員ニーズの把握等を行い、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取組みを行い、計画の推進に関する庶務は、東海市企画部職員課が行います。

計画の具体的な内容

次世代育成支援施策として、勤務環境の整備に関する事項と地域における子育て支援等に関する事項の2つの柱に沿った10の重点的取組事項を掲げ、その具体的な取組内容を記載します。

1 勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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。

- 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、出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととしていますが、さらに、職員全体への周知を図ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次の取組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産休暇）について周知し取得の促進を図ります。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）について周知し取得の促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組みを行い、制度内容についての周知を図ります。

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業ハンドブック等を作成し、育児休業等に関する制度、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うとともに、人事担当部署等において、随時相談に応じます。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 公務員制度に関する研修等において、母性保護、育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度、休暇、時間外勤務の制限など、育児に伴う制度の説明を行います。

イ 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性職員の育児休業等の取得促進について特に周知を図り、配偶者が出産した際個別に周知を図ります。
- ② 短期の育児休業取得を想定し、退職手当、昇給、昇格等への影響を調査しつつ制度改正を検討し、男性職員の育児休業取得の促進に努めます。

ウ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等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図ります。
- ② 人事担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を図ります。

エ 育児休業等経験者に関する情報提供

- ① 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。

オ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

- ① 当該部署内の人事配置等によって、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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ 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、当該部署から休業期間中の会報誌や通知の送付等を行い、さらに定期的に情報交換を行う等、休業中の職員への支援に努

めます。

- ② 育児休業から復職する際、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、復職前に所属長における職員の子育て環境の確認、職員交流会や復職前研修を実施します。
- ③ 職場復帰の際、急激な生活の変化に戸惑う職員もいるため、育児休業中の復職リハビリ出勤制度について検討します。

キ 子育てを行う職員の活躍支援の取組

- ① 子育てを行う職員が、子育て、仕事、キャリア形成などの相談ができる環境を整えるため、職員サポーター制度を試行導入します。
 - ② 育児休業復職後研修において、先輩職員との交流会や情報交換の場を提供します。
 - ③ 子育てを行う女性職員の活躍支援に向けて、キャリア形成支援として、女性役職者研修、職員派遣研修を実施します。
 - ④ 子どもが病気で保育園等集団保育ができない場合に、病児・病後時保育制度の活用を図ります。
- ◎ 以上のような取組みを通じて、子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産休暇）を取得率90%以上、妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）を取得率50%以上、男性の育児休業を取得率10%以上の達成に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

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超過勤務の制限の制度の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、一層の周知を図ります。

イ ノー残業デーの実施

- ① ノー残業デーについて、通知文書及び電子メール等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、所属長から

ヒアリングを行った上で指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。
- ② 会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当部署は、管理職に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
 - ② 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。
- ◎ 以上のような取組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の300時間の達成に努めます。

(5) 健康面の配慮

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取組みを進めます。

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。
- ② 育児休業明け職員に対し、メンタル不調に陥らないよう、希望者についてカウンセリングの実施を行います。また、関係機関が実施する健康相談（メンタルヘルスカウンセリングを含む）等の活用について、一層の周知を図ります。

(6) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得促進を促します。

ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

- ① 幹部会等の場において、人事担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ② 所属長に対して、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ます。
- ③ 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、また、定期的な休暇の取得の確実

な実行を図ります。

- ④ 人事担当部署は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行った上で、指導を行います。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互応援ができる体制の整備を図ります。

イ 年次休暇の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事の日における年次休暇の取得促進を図ります。
 - ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。
 - ③ 勤続20・30周年等の節目の年度に、特別休暇にあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。
 - ④ 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ります。
 - ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を図ります。
- ◎ 以上のような取組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得が13日以上となるように努めます。

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 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(7) 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み

職員が職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改め、仕事と子育ての両立が図れるよう、また、男女共同参画の推進が図れるよう、次の取組みを進めます。

- ① 全体研修等において、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発や研修を実施します。
- ② セクシュアルハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたち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、次の取組みを推進します。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 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行います。
- ② 子どもを連れて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みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、関係機関と連携して取組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ② 職員に対して、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施します。

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活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等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呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域における活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。