

特定事業主行動計画

田村市
田村市議会
田村市選挙管理委員会
田村市監査委員
田村市農業委員会
田村市教育委員会

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく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、本行動計画を策定することとする。

2 計画期間

平成24年4月1日から平成29年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- 1) 職員に対して次世代育成支援対策に関する研修・講習・情報提供等を実施し、本行動計画の内容を周知徹底する。
- 2) 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。
- 3) 本計画の実施状況については、各年度にその結果や職員のニーズを踏まえて、目標の達成に向けた推進方法及び計画の見直しをする。

II 具体的な内容

1 職員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

- 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制度について周知徹底を行う。
 - ア 出産休暇、育児時間などの特別休暇
 - イ 職務に専念する義務の免除
- 2) 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。
- 3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、法令の定めるところにより業務分担の見直しを行う。
 - ア 重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠・出産・

育児等に有害な業務に就かせてはならない。(労基法64の3)

イ 本人が請求した場合には、深夜業務をさせてはならない。(労基法66・3)

ウ 当該職場においては、妊娠中の職員の希望に応じ、業務の軽減等を考慮した業務分担の見直しを行うこととする。(労基法65・3)

4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。(労基法66・2)

また、妊娠を申し出た日以後に作成する日直業務割り振りから除外する。

※労基法：労働基準法(昭和22年法律第49号)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時において、父親が5日間以上の休暇を取得できるようにする。(特別休暇と年次休暇との組合せ)

① 父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に休暇計画の作成を求め、5日間以上の休暇(特別休暇と組み合わせて取るもの)を取得するよう働きかける。

○ 休暇取得期間は、出生時及び出生後約1カ月間とする

② 父親となる職員が休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中で応援態勢を作る。

◎このような取組により、子どもの出生時における父親の5日間以上の休暇取得率を50%以上とする。

(目標達成年度：平成28年度)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

1) 育児休業、部分休業制度及び育児短時間勤務の周知

ア 育児休業等に関する資料を配付し、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する。

(※平成24年4月から、男性の育児休業取得促進策として1カ月未満の育児休業期間については期末手当の減額を行わないこととした。)

イ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

ウ 各種研修会等の場において、育児休業制度等の説明を行う。

2) 育児休業等体験談に関する情報提供

・育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい環境づくりの取組例の情報提供を行う。

3) 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業の取得の申し出があった場合、当該職場において業務分担の見直しを行う。

イ 管理職会議等の場において、担当部所から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 市外に居住する育児休業中の職員に対し、市広報紙などの資料送付等による情報提供を行う。

- イ 復職時における職場研修等を実施する。
- 5) 育児休業に伴う任期付任用及び臨時的任用制度の活用
 - ア 当該職場の人員配置等から、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、任期付任用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保を図る。
 - イ 父親・母親になる職員は、母性保護・育児休業・休暇等の諸制度活用のため、できるだけ速やかに育児をするようになることを当該職場の課長等、人事担当課（担当者）に申し出るようにする。
- ◎ 以上のような取組を通じて、男性の育児休業等の取得率を10%以上とする。
女性の育児休業等の取得率を、1年間以上の取得（子が1歳に達するまでの期間の1年間とする）を80%以上とする。
（目標達成年度：平成28年度）

(4) 超過勤務の縮減

- 1) 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知徹底を行う。
 - ア 本人が請求した場合においては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務をさせてはならない。（勤務時間条例9）
 - イ 本人が請求した場合においては、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、超過勤務を制限しなければならない。（勤務時間条例9・2）
- 2) 一斉定時退庁日等の実施
 - ア 定時退庁日を設定し、電子メール等による周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
 - イ 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
 - ウ 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、管理職員への指導の徹底を図る。
- 3) 事務の簡素合理化の推進
 - ア 新たに事業等を実施する場合や既存の事業等については、目的、効果、必要性について十分精査し合理化を図る。
 - イ 会議、打合せについては、極力電子媒体を活用する。
- 4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ア 各職場における超過勤務の上限時間を設定する。
 - イ 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からヒアリングを行い、縮減について検討を指導する。
 - ウ 超過勤務縮減の取組として、超過勤務の縮減促進週間を設け、実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
 - エ 超過勤務縮減のための取組事例等の情報提供をする。
- 5) その他
 - 超過勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮を充実させる。
- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針（平

成21年2月)、労働基準法に定める上限時間の360時間の達成に努める。

(目標達成年度:平成28年度)

※勤務時間条例 田村市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成17年田村市条例第35号)

(5) 休暇の取得の促進

1) 年次有給休暇の取得の促進

- ア 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。
- イ 管理職会議等の場において、人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ウ 課長等は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇取得の促進を行う。
- エ 人事担当課は取得状況を把握し、取得率が低い職場の管理職からヒアリングを行い、取得促進を指導する。
- オ 休暇取得促進期間等を設け、取得促進を指導する。
- カ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理等において相互応援ができる態勢を整備する。

2) 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と休日を組合せて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
 - イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ウ 国民の祝日や夏季休暇等を利用して、年1回、1週間以上の連続休暇の取得促進を図る。
 - エ 勤続20周年・30周年の節目に、1週間以上のまとまった休暇を取得できるよう環境整備を図る。
 - オ 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有給休暇の取得促進を図る。
 - カ 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る。
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を15日以上とする。

(目標達成年度:平成28年度)

3) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

- ・子どもの看護休暇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%取得できる職場の協力態勢を図る。

(6) 職員研修における配慮

妊娠中又は小学校就学前の子どものいる職員に宿泊の伴う研修を受けさせる場合、職員の育児環境等を考慮し、通所による研修を承認する。

(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

- 1) 職場優先の環境に対する意識の是正
 - ・研修会の実施や、情報提供等による意識啓発を行い、バランス良く職場、家庭、地域社会に参画できるような環境づくりを促進する。
- 2) 働きやすい環境を阻害する諸要因の積極的な解消
 - ア 子育て経験者による「子育て相談員」を設置し、子育て中の職の相談に応じる。
 - イ セクシャルハラスメント防止のための研修会を実施する。
 - ウ 特定の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の是正について周知する。

(8) 母子家庭の母等の雇い入れ促進

母子家庭の母等の公共的施設における雇い入れの促進を図る。

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) 来庁者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等を計画的に行う。
- 2) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、適切な応接設備や、ソフト面でのバリアフリー化を積極的に進める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ・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、職場の協力態勢を図る。
- 2) 子どもの体験活動等の支援
 - ア 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施し、社会体験の機会を提供する。
 - イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
 - ウ 子どもが参加する学習会等行事において、職員が専門分野を活かした指導を行う機会を支援する。
- 3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 交通事故予防の呼びかけを通知等により実施する。
 - イ 交通安全講習会の実施や専門機関等での安全運転に関する研修の受講を支援する。
- 4) 安全に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とともに、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等への積極的な参加が出来るよう、職場の協力態勢を図る。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 1) 職員の子どもを対象に、職員の働いているところを実際に見ることが出来る「こども参観日」を実施する。
- 2) レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。