

市川町特定事業主行動計画

～仕事と子育ての両立のために～

市 川 町

市川町特定事業主行動計画

～子育てと仕事の両立のために～

1 趣旨

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられています。

このため、本町においても、平成 17 年 10 月に特定事業主行動計画を策定し、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられるため、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることが出来る職場環境の構築に取り組んできました。

このたび、次世代育成支援対策推進法が平成 27 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで延長されたことに伴い、これまでの取組状況と社会情勢の変化を踏まえ、職員のワーク・ライフ・バランスをより一層推進し、職員がより一層充実した仕事と子育てを両立させていくことができる環境づくりに努めていくため、改めて特定事業主行動計画を策定することとなりました。

この計画を推進するためには職場全体の理解と協力が不可欠であるということを職員一人ひとりが認識し、ワーク・ライフ・バランスの確保及び仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに努めましょう。

平成 28 年 2 月

市 川 町 長
市川町議会 議長
市川町教育委員会

2 行動計画策定にあたっての基本的な視点

特定事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法において、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した計画です。

計画の策定にあたっては、行動計画策定指針に記された下記の事項を基本的な視点とし、各特定事業主の実情に応じて必要な事項を盛り込むことが望ましいこととされています。

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

3 計画の期間

計画の期間は平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間とします。

4 計画の対象者

市川町及び市川町教育委員会等に勤務する常勤職員とします。

5 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、各課・室・局における管理職を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置し、計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

6 取組内容

(1) 職員の勤務環境に関するもの

ア 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を適切にかつ有効に実施するため、特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ②所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、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、庁舎出入り口近辺の駐車スペースを割り当てます。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外・休日勤務を命じないこととします。
- ⑤小学校就学始期に達する子どものいる職員が当該子を養育するために時間外・休日勤務の免除を請求した場合には、原則として命じないこととします。
- ⑥早出・遅出勤務または時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①男性職員の育児参加を促進するため、子どもが生まれることを申し出た男性職員に対し、妻が出産する場合の特別休暇や父親の育児参加のための特別休暇について説明し、制度の周知を図ることにより、特別休暇の取得の促進を図ります。
- ②所属長は、必要に応じて職場の応援体制を整えるなどし、父親となる男性職員がこれらの特別休暇を連続して取得できるよう努めます。

◆数値目標

子どもの出生時等の父親の育児参加のための特別休暇の取得率

平成 31 年度までの 5 年間 : 60%

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。
- ②妊娠を申し出た女性職員及び子どもが生まれることを申し出た男性職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。
- ③育児休業等取得の申し出があった場合、所属長は、育児休業等を取得する職員が安心して休業できるよう、また業務に支障が出ないように業務分担の見直しを行います。
- ④課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、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。
- ⑤育児休業期間中の職員は、原則として人事異動を行わないなど、職員の円滑な職場復帰について配慮します。
- ⑥育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付を行うなどして職場の情報を提供します。

◆数値目標

育児休業等の取得率

平成 31 年度までの 5 年間 : 男性職員 10%、女性職員 100%

エ 超過勤務の縮減

- ①引き続き毎週水曜日を定時退庁日とし、定時退庁日には庁内放送等による注意喚起を図ります。
- ②情報化の推進、計画的業務執行により、業務処理方法の改善及び事務の簡素化に努め、効率的な事務遂行を図ります。
- ③新たな行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、既存の行事との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。
- ④会議・打ち合わせについては、極力庁内ネットワークのメール、掲示板等を活用します。
- ⑤事務処理の迅速化のため、各部署において定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル作成を行います。
- ⑥超過勤務の縮減については、労働時間短縮の取組みを一層進めていく必要があり、人事院指針等に定める上限目安時間 1 年につき 360 時間の達成に努めます。
- ⑦超過勤務縮減のための取組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深め、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
- ⑧超過勤務の多い職員の健康被害を未然に防ぐため、人間ドック等の積極的な受診を促すなど、健康面における配慮を充実させます。

◆数値目標

職員一人当たりの 1 年間の時間外勤務時間数

平成 31 年度：平成 26 年度比で 10%削減

オ 休暇の取得促進

- ①計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ②安心して職員が年次休暇を取得できるよう、所属長は事務処理において相互応援ができる体制を整備し、取得率の向上を図るものとします。
- ③所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ることとします。
- ④ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等の記念日、子どもの学校行事等のための年次休暇等の取得の促進を図ります。
- ⑤ゴールデンウィーク、シルバーウィーク及びお盆期間における会議・行事等の開催を可能な限り控えます。
- ⑥子ども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が 100%取得できる職場環境の醸成を図ります。

カ 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

- 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、情報提供や意識啓発を行います。

キ 人事評価への反映

- ①仕事と生活の調和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と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

ア 子育てバリアフリー

- ①外部からの来庁者の多い部署においては、妊産婦や乳幼児を連れた人が安心して利用できる設備の設置に努めます。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接応対に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ①子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施します。
- ③子どもを交通事故から守るため、地域における交通安全活動への職員の積極的な参加を促します。
- ④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支援します。
- ⑤公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への綱紀粛正を呼びかけます。

ウ 子どもとふれあう機会の充実

- ①運動会等のレクリエーション活動や、子育てに関する活動について、子どもを含めた家族全員が参加できるよう積極的に支援します。