

美濃加茂市特定事業主行動計画

■ はじめに

従来からの少子化の主たる要因といわれてきた晩婚化に加え、現在では「夫婦の出生力そのものの低下」が指摘され、このままでは、少子化は今後一層進行すると予想されています。この急速な少子化の進行は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えると考えられています。

そこで、国・地方公共団体・事業主等が連携して、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を総合的に推進するために、国は、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」を制定しました。

この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」、101人以上の労働者を雇用する事業主を「一般事業主」と定め、それぞれに自らの従業員（職員）の子どもたちの健やかな育成のための計画（行動計画）の策定を義務付けています。

高齢化や経済の停滞を背景に、行政に対する市民のニーズが年々増加するとともに、複雑・高度化してきている中、厳しい財政状況の下で、かつ限られた人材でこれに対応していくことは決して容易なことではありません。しかし、市職員としての強い自覚のもとに、常に市民サービスの向上を図っていかなくてはなりません。

そこで、美濃加茂市では、この法律を受け、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりがお互いに助け合い、さらに親として子どもを育てていくことができるよう、職場をあげて支援していけるように、この行動計画を策定します。

I 総論

1 目的

- 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、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定します。

2 計画期間

- 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間。

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10年間の時限法でしたが、「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年度法律第28号）」の成立により、法律の有効期限が10年間延長されました。

本行動計画は、その前半の平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

の5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画の策定及び計画の円滑な実施を行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口をこども課、地域振興課及び人事課に設置します。
- ③ 行動計画の内容は庁内LAN等を使って周知します。
- ④ 必要に応じて職員に対しアンケート調査等で意見聴取を実施し、職員のニーズを踏まえて、柔軟に行動計画の見直しを図ります。

II 具体的な取り組み内容

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 人事課長は、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について周知を図ります。
(実施中)
- ② 人事課長は、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。
(実施中)
- ③ 人事課長は、妊娠した職員がわかっただけ速やかに（遅くとも出産予定日の5か月前までに）所属長へ申出をするように周知を図り、申し出を受けた所属長は、妊娠中の職員の健康及び安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
(実施中)
- ④ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
(実施中)

(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、全ての男性職員が取得できる、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇、育児参加休暇等について周

知し、これらの休暇の取得を推進します。
(実施時期：平成27年度から)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 人事課長は、庁内LANを活用し、育児休業等に関する情報を職員に周知し、制度の周知を図ります。特に男性職員に対する育児休業制度の取得促進について周知徹底を図ります。
(実施中)
- ② 人事課長は、育児休業の取得手続、経済的な支援等について情報提供を行います。
(実施中)
- ③ 人事課長及び所属長は、妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
(実施中)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長は、育児休業の取得の申出があった場合、当該部課（かい）において業務分担の見直しを行います。
(実施中)
- ② 部課長会議等の場において、人事課から育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。
(実施中)
- ③ 人事課長は、職員から、自己申告書を通じて部分休業の取得の有無を確認し、必要に応じて人員配置等の調整を行います。
(実施中)

ウ 男性の育児休業等の取得促進

- 男性も育児休業及び部分休業の取得ができることを周知し、男性の育児休業等の取得を促進します。
(実施時期：平成27年度から)

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 人事課長及び所属長は、育児休業中の職員に対して、適宜、連絡を取るとともに、気軽に職場との情報交換ができるように心掛けます。
(実施中)
- ② 所属長は、育児休業中の職員に対して、職場復帰の際にOJT(職場内)研修等を実施します。
(実施中)
- ③ 人事課長及び所属長は、育児休業中の職員に対して、職場復帰前に必要な情報を提供するとともに、職場復帰後の特別休暇等の制度について周知を図ります。
(実施時期：平成27年度から)

オ 育児休業に伴う嘱託員制度の活用

- 人事課長は、部課(かい)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、嘱託員制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
(実施中)

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性は20% (子どもの出生時及びその前後における7日間以上の休暇の取得率を含む。)とし、
女性は100% の現状維持とします。

(目標達成年度：平成31年度)

※ 平成26年度の状況	男性	0%
	女性	100%

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務等の制限の制度の周知

- ① 人事課長は、小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
(実施中)
- ② 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務について配慮します。
(実施中)

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 人事課長及び所属長は、一斉定時退庁日について、周知を行い一層の徹底を図ります。
(実施中)
- ② 所属長は、定時退庁の率先垂範を行い、定時退庁の推進を図ります。
(実施中)
- ③ 人事課長は、一斉定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、所属長への指導を行います。
(実施時期：平成27年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属長は、事務処理について、前例にとらわれることなく日頃から業務改善を意識して積極的に改善を行うことにより、合理化に努めます。
(実施中)
- ② 庁内周知については、庁内LAN、電子メール等の活用を徹底します。
(実施中)

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、時間外勤務縮減のための啓発を行います。
(実施中)
- ② 人事課長は、部課(かい)ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員を把握し、管理職員からのヒヤリングを行います。これにより管理職員の時間外勤務への注意喚起及び認識の変革を図ります。
(実施中)

オ その他

- ① 人事課長は、時間外勤務の特に多い職員に対して、健康相談及びメンタルヘルスケアの実施等健康面における対応を充実します。
(実施中)

- ② 人事課長は、美濃加茂市職員変形勤務時間規程（平成8年美濃加茂市訓令甲第6号）に基づく勤務体制を積極的に活用するよう啓発を行います。
（実施中）
- ③ 所属長は、時間外勤務が月に30時間を超える見込みの職員がいる場合は、事前に「時間外勤務に関する事前協議書」を人事課に提出し協議を行います。
（実施中）
- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数を、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以下とします。
（目標達成年度：平成31年度）

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 人事課長及び所属長は職員の計画的な年次休暇の取得促進を行い、職場の意識改革を行います。
（実施中）
- ② 人事課長は、管理職員に対して、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します。
（実施中）

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。
（実施時期：平成27年度から）
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇平均取得日数を10日にします。

（目標達成年度：平成31年度）

美濃加茂市の職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数	8.0日
全国市区の職員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数	10.2日
（平成25年）	

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

- 小学校就学の指揮に達するまでの子どもの看護のための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が100%取得できるよう、職場全体で支援します。
(実施中)

(6) 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。
(実施時期：平成27年度から)

(7) 職場優先の環境、固定的な性別役割分担意識等の是正

- ① 地域振興課長は、職場優先の環境、固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供及び意識啓発を行います。
(実施中)
- ② 人事課長及び地域振興課長は、セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。
(実施中)
- ③ 人事課長及び地域振興課長は、セクシャルハラスメント等、女性職員の相談に応じます。
(実施中)

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 施設の管理者は、利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置等を行うよう努めます。
(実施中)
- ② 所属長は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
(実施中)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
(実施中)
- ② 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活動等への職員の積極的な参加を支援します。
(実施中)
- ③ 子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通事故予防について綱紀粛正の通知を行うとともに、交通安全講習会を実施し、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。
(実施中)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を実施します。
(実施時期：平成28年度から)

■おわりに

厳しい行財政運営が続く中、市職員としてより一層の自覚と英知を結集し、住み良い地域社会づくりに努力しましょう。そして、この計画を実施することによって、市職員が、みんなで支え合う育児の重要性を強く認識し、その結果、地域社会において、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに貢献できるようになることを期待します。

平成27年4月1日

美濃加茂市長
美濃加茂市議会議長
美濃加茂市選挙管理委員長
美濃加茂市代表監査委員
美濃加茂市農業委員会
美濃加茂市固定資産評価審査委員会
美濃加茂市教育委員会