



次世代育成支援対策推進法に基づく
かすみがうら市特定事業主行動計画
(改訂版)

平成22年3月31日 改訂
(平成17年3月28日 策定)

かすみがうら市長
かすみがうら市議会議長
かすみがうら市教育委員会
かすみがうら市農業委員会
かすみがうら市消防長

目 次

I	総論	2
1	趣旨	
2	計画期間	
3	計画の推進体制	
II	当初計画における「具体的な内容」の取り組み状況	3
III	改訂計画における具体的な取り組み目標	
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	5
(2)	子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	5
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
	育児休業及び部分休業制度等の周知	
	個別の育児休業制度・手続きについての説明	
	研修による育児休業制度等の説明	
	育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	
	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
	育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用	
	その他	
(4)	庁舎内託児施設の整備	6
(5)	超過勤務の縮減	6
	深夜勤務及び超過勤務の制限の制度等の周知	
	一斉退庁日等の実施	
	事務の簡素合理化の推進	
	超過勤務の縮減のための意識啓発等	
	その他	
(6)	休暇の取得の促進	7
	年次有給休暇の取得の促進	
	連続休暇等の取得の促進	
	子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	
(7)	その他の取り組み	8
	人事異動についての配慮	
	固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み	
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	9
(2)	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	9
(3)	子どもとふれあう機会の充実	9
(4)	学習機会の提供等による家庭教育力の向上	9

I 総論

1 趣 旨

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項に基づく行動計画策定指針（平成21年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）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、本計画を次の任命権者が連名で策定するものです。

《任命権者》

かすみがうら市長、かすみがうら市議会議長、かすみがうら市教育委員会、かすみがうら市農業委員会、かすみがうら市消防長

なお、本計画（改訂計画）においては、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間として、平成17年3月28日に策定した計画（当初計画）における取り組み状況を整理し、今後5年間の行動計画を取りまとめることとします。

2 計画期間

改訂計画の計画期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底に努めます。
- (4) 本計画の実施状況については、人事担当課において把握をした結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じその他の対策の実施や計画の見直し等を行います。

Ⅱ 当初計画における「具体的な内容」の取り組み状況

ここでは、当初計画において掲げた「具体的な内容」の主な取り組み状況や課題を整理し、改訂計画の策定にあたっての参考とします。

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

母性保護及び母性健康管理のための特別休暇等を周知し、各所属の朝礼などを利用し、それらが取得しやすい体制づくりを行いました。
人事担当課では、妊娠・出産した職員に対し、各種給付や休暇、育児休業の手続きがスムーズに行えるよう、細やかな案内を行いました。
受動喫煙対策として、庁舎施設内の分煙化を図りました。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

配偶者の出産や育児時間などの特別休暇等を周知したところ、利用者が増加しました。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業を取得した職員の給料の調整方法を改正し、平成19年8月から、その期間の100%を復元することになりました。
所属の業務の状況に応じ、代替の臨時職員の雇用を行いました。
育児休業の取得率は、女性職員は100%となりましたが、男性職員の取得はなく、目標とした10%が達成できませんでした。
今後は、特別休暇（育児時間）や部分休業の取得を促すとともに、すでに法制化されている育児短時間勤務も検討を進める必要があります。

(4) 庁舎内託児施設の整備

具体的な検討に至らなかったため、今後は、保育所の利用状況などをふまえ、必要性や可能性を考慮して検討する必要があります。

(5) 超過勤務の縮減

毎週水曜日、第一・第三金曜日を一斉定時退庁日とし、管理職を中心とした取り組みを行いました。
職員の健康管理や時間外勤務の抑制を目的として、平成19年度から時差出勤制度を導入しました。
各種事務事業の必要性や改善策等を確認し、事務事業を効果的に展開するために、平成19年度から行政評価（事務事業評価）を導入しました。

(6) 休暇の取得の促進

夏季休暇とあわせて年次休暇等が取得しやすくなるよう、休暇等の計画表を作成し活用しました。

全国的な年次休暇の取得日数を周知し、取得促進に向けた意識啓発を行いました。

各種特別休暇の概要を周知し、有効な取得が促進されるよう各所属において配慮を行いました。

年次休暇取得日数の平均は、平成17年（暦年）が9.3日、平成20年が10.3日で、目標とした20%の増加はできませんでした。

(7) その他の取り組み

職員全体朝礼の定期的な実施や、各所属における日常的な朝礼を励行し、職場内コミュニケーションの向上に努めました。

平成19年度から各所属の事務分掌等のヒアリングを実施し、行政組織の見直しや人事上の配慮を行いました。

男女共同参画計画を策定し、職員の理解を深めながら全庁的な取り組み体制を整備することとしました。

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

市民課等の窓口の一部をローカウンターとすることにより、子連れのお客様や高齢者なども利用しやすいよう配慮しました。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

市民からの子育て等に関する相談に応じるために、家庭相談員による相談体制を強化しました。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員互助会において、旅行等の助成事業、遊園地等の優待券の配布などを行いました。

(4) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

市民を対象として実施する事業について、庁内LAN等により周知を行い、職員の参加を奨励しました。

Ⅲ 改訂計画における具体的な取り組み目標

改訂計画においては、当初計画における「具体的な内容」を基本的に継続することとし、未実施の内容は、順次取り組みを推進します。

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

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制度について周知徹底を図る。【継続】

所属長は、普段から休暇制度、適切な対応方法について理解を深めておくこと。

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。【継続】

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行う。【継続】

妊婦とお腹の子どもにとって受動喫煙は禁物です。受動喫煙による健康被害防止のための受動喫煙防止対策を推進する。

喫煙する職員は、受動喫煙防止対策を遵守することはもとより、職場の内外を問わず妊婦のいる場所での喫煙は自粛すること。

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。

妊娠中の職員が必要な休暇を取得したり、超過勤務の縮減に特に配慮したりすることができるよう、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進について周知徹底を図る。【継続】

子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇に、年次有給休暇を組み合わせるよう促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業及び部分休業制度等の周知【継続】

ア 育児休業等に関する制度や経済的支援等について、掲示板等で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を図る。

所属長は育児休業等に関する制度の理解を深めておくこと。

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。【継続】

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成【継続】

ア 育児休業の取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。

イ 定期的情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行なう。

職場に気兼ねをすることなく育児休業及び部分休業を取得することができるようにするため、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行う。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援【継続】

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通知等の送付を行う。

イ 復職時において上司等から育児休業期間中の業務の動き等の説明を行わせるとともに、最新OA機器の操作説明を個別に行う。

育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用【継続】

部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、臨時的任用制度等の活用による代替要員の確保を図る。

その他

早出又は遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、必要に応じ、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。【継続】

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、
男性職員 10% 女性職員 100% とする。
【目標達成年度：平成26年度】

(4) 庁内託児施設の設置等

庁内託児施設について、民間企業等の状況を調査し、官民格差に配慮しながら検討を行う。

放課後児童クラブの利用促進を図る。【継続】

(5) 超過勤務の縮減

職場の業務状況により、小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

一斉退庁日等の実施【継続】

ア 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等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。

イ 管理職員の所属職員への指導による、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課所を人事担当課が把握し、管理職員への指導徹底を図る。

エ 妊娠中の職員、子育て中の職員の超過勤務が縮減できるよう、職場のコ

コミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行う。

事務の簡素合理化の推進【継続】

ア 新たに事業を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

イ 会議や打合せについては、極力電子メール、掲示板等を活用する。

ウ 定例的・恒常的業務にかかる事務処理マニュアル化を図る。

エ 職員は、課内会議等の場で、業務の進め方の改善について積極的に提案を行うと共に、組織として高い執行力が発揮されつつ、事務の簡素化が図られるよう課内での協力を行う。

超過勤務の縮減のための意識啓発等【継続】

ア 超過勤務の上限の目安時間（例えば、年間360時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

所属長等は目安時間設定のための課内打ち合わせや定期的な課内会議を開催し、業務分担の見直し、業務の進め方についての指導等を行う。

イ 所属ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、職員の健康管理を配慮した注意喚起を行う。

ウ 超過勤務縮減の取り組みの重要性について認識し、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

エ 各部課室局で、年次有給休暇取得の拡大、超過勤務の縮減、定時退庁励行等を進める責任者を定め、組織的な取り組みを推進する。

その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

以上のような取り組みを通じて、
各職員の1年間の超過勤務時間数について、
人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。
【目標達成年度：平成26年度】

(6) 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得の促進【継続】

ア 人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、計画的な年次有給休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。

イ 職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん職場全体で年次休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行う。

- ウ 所属長に対して、部下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の取得を指導させる。
- エ 職員が安心して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。
- 連続休暇等の取得の促進
- ア 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇の取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- イ 子どもの春休み、夏休みの期間、入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 国民の祝日や夏期休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- エ 職場のコミュニケーションを図りながら、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。

**以上のような取り組みを通じて、
職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得を平成 20 年比で 20% 増加させる。
【目標達成年度：平成 26 年度】**

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進【継続】

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すべての職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図る。

所属長は、子育て中の職員が子どもの突発的な病気のために緊急に休暇を取得する必要性が生じた場合は、速やかにバックアップ体制を敷き、休暇を取得しやすい体制を整えること。

すべての職員が突発的に休暇を取得せざるを得ない状況が起こりうることを前提に、業務に支障が生ずることのないよう、普段から情報の共有化を行う等お互いに協力しあえる職場環境づくりに配慮する。

子どもの突発的な病気の際には、希望者全員が休暇を取得できるよう職場全体で支援する。

(7) その他の取り組み

人事異動についての配慮

所属長とのヒアリングをもとに、子どもの養育の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動についての配慮を行う。

固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

職場優先の環境や性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

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【継続】

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り組みを推進する。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 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する。

所属長は、職員が行う地域活動について理解を深めること。

イ 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する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけに関する資料の提供を行うとともに、子ども福祉課や生涯学習課で開催している講座・講演会等への参加を奨励する。

次世代育成支援対策推進法に基づく
かすみがうら市特定事業主行動計画
(改訂版)

改訂 / 平成22年3月
編集 / 総務部 職員課
