

# 東松島市職員の子育てに関する行動計画

= 特定事業主行動計画（後期） =

平成22年4月1日

東松島市

東松島市議会

東松島市教育委員会

東松島市選挙管理委員会

東松島市監査委員

東松島市農業委員会

## 1 はじめに

近年の晩婚化、未婚化、さらには夫婦から産まれる子どもの数の減少などの家庭環境や社会の変化、少子化の急速な進行に対応するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を図るための基本理念が定められ、国の各省庁や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求められました。

本市においても平成17年4月に職員に向けた計画として、「東松島市特定事業主行動計画」を策定し、地方公務員という立場とともに父親、母親という立場にある職員が、公務と子育てという親の責任を両立できるよう職場における支援体制の整備に取り組んできました。

しかし、平成17年に国の総人口が初めて減少に転じた後も出生率の改善は小幅に留まり、さらなる国の対策として平成19年12月に「子供と家族を応援する日本」重点戦略がとりまとめられ、これを受けて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が示されました。

本市においても、「東松島市特定事業主行動計画」を改定し、この計

画を着実に推進することで職員一人ひとりが、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていけるような職場風土の醸成を目指します。そして、それぞれの役割を自覚し、自主的かつ積極的に取り組むことで、子育て中の職員等が意欲的に仕事に取り組み、もてる能力を最大限に発揮することで子育てに伴う負担を軽減し、安心して仕事をしながら子どもを生き育てることができる職場づくりを推進します。

## 2 計画期間

この計画の期間は、集中的・計画的な取組期間とされる平成17年度から平成26年度までの10年間のうち、後半にあたる平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間としています。

## 3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における主務課主務班長等を構成員とした行動計画推進委員会で本計画について定期的に進行管理を行い推進に努めます。

本計画の円滑な推進に向けて、庁内グループウェアで全職員に周知し、職場全体で取り組みを行います。

## 4 具体的な内容

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮について

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、周知徹底を図ります。

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ります。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、危険有害業務の就業制限等、業務分担の見直しを行います。

妊娠中の職員に対しては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、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。

【目標】毎年1回以上、部課長会議、イントラネット掲示板及び職員説明会にて、制度の周知を行ないます。

## (2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進について

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ります。

父親が子どもの出生時に、特別休暇2日間にあわせて年次休暇も取得できるよう職員・職場の意識改革を図ります。

【目標】平成26年度までに、父親である職員が子どもの出生時に特別休暇を含め5日間の休暇を取得できる割合を50%以上とします。

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

育児休業・部分休業に関する資料を各部局へ通知し、育児休業制度等の周知を図るとともに、男女共同参画の面からも男性職員の育児休業・部分休業の取得促進について、職員・職場の意識改革を図ります。

子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き等について説明を行います。

育児休業の取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討することとします。

育児休業期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援のため、育児休業中の職員等に対して、必要に応じて職場における各種通知等の送付を行います。また、職場復帰に際して、育児短時間勤務制度の説明等、その他必要な支援を行います。

【目標】平成26年度までに男性職員の育児休業（特別休暇や年次休暇を活用した2週間以上の子育てのための連続休暇を含む。）の取得率を10%以上とします。

#### （４）恒常的な時間外勤務の縮減について

小学校就学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。

定時退庁日（毎週月・金曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図り、公務に支障がない限り管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化などへの取組みを推進します。

定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職への勤務体制等の見直しの指導徹底を行います。

各課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の状況を把握して、当該管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図り、相互応援ができる体制づくりを進め、月60時間を越える時間外勤務は命じないものとし、当該職員の健康管理に特に気を配るよう指導します。

【目標】平成22年度から月60時間を越える時間外勤務をする職員数を0とします。

また、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も災害等の非常時を除き0とします。

#### (5) 休暇の取得の促進について

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ります。(休暇計画表の作成)

部課長会議等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を図ります。

所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。

職員等が安心して年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備します。

子どもの授業参観等や子ども・子育て(地域貢献活動を含む)等にかかる年次休暇の取得を促進します。

月・金曜日と休日を組み合わせて年次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ります。

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に努め、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇(連続休暇)の取得促進を図り、家族とのふれあう時間等を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得でき

る環境を整備します。

【目標】平成26年までに年次休暇の平均取得日数を12日以上とします。(平成21年における年次休暇の平均取得日数8.9日)

#### (6) その他の次世代育成支援対策について

外部からの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トの設置等、子育てバリアフリーの促進に努めます。

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。