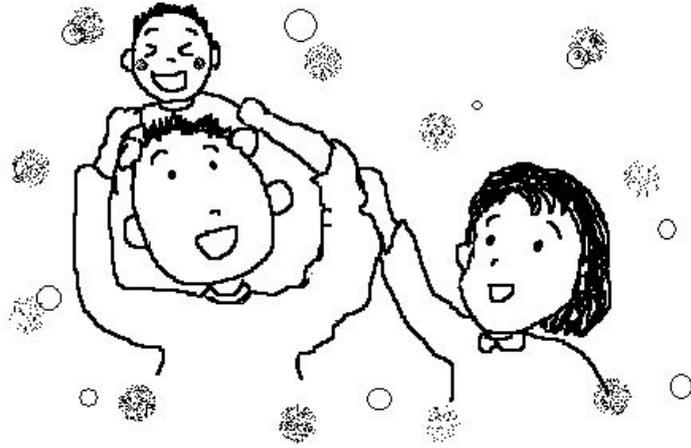


犬山市特定事業主行動計画

—みんなですすめる子育てプログラム—

【平成27年度～平成31年度】



平成27年4月

犬 山 市

目 次

■ はじめに	1
I. 目的	2
II. 計画期間	2
III. 計画の推進体制	2
1. 行動計画の周知徹底	2
2. 対策の実施及び計画の見直し	2
IV. 達成目標	3
V. 具体的な内容	4
1. 職員の勤務環境に関するもの	4
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	4
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
(3) 育児休業を取得しやすくするための職場の環境整備	4
(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援	5
(5) その他	6
2. 職員の時間外勤務の縮減について	6
(1) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる 職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知	6
(2) 一斉定時退庁日等の実施	7
(3) 事務の簡素合理化の推進	7
(4) 時間外勤務の縮減の推進	8
3. 休暇の取得の促進	8
(1) 年次有給休暇の取得の促進	8
(2) 連続休暇の取得の促進	9
(3) 家族のための特別休暇の取得の促進	9
(4) 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り組み	10
4. その他の次世代育成支援対策に関するもの	10
(1) 子育てバリアフリーに関すること	10
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援	11
(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援	11
■ おわりに	12
■ 知っていました？ こんな制度 こんなこと	13

■ はじめに

急速な少子化の進行に対して次世代育成支援対策を推進するため、平成15年7月に平成17年度から平成26年度までの10年間を時限とする「次世代育成支援対策推進法」が制定され、職員を雇用する事業主の立場から地方自治体に特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

犬山市では、この法に基づき、平成17年度から平成21年度を計画前期、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画後期期間として、特定事業主行動計画を策定し、子育て支援の取り組みを進めてきたところです。

本計画は、前述の「次世代育成支援対策推進法」の有効期間がさらに10年間延長されたことに伴い、平成27年度から平成36年度の計画期間のうち、平成31年度までの前期の取り組みに関して、より大きな効果を発揮できるよう、先の計画を見直し新たに策定したものです。

そのため、職員の意見を計画に反映させ、実効性の高い計画にするとともに、職員の現状を分析するべく、あらためて全職員へのアンケートを実施しました。

この計画を実施するためには、すべての職員が、仕事と生活の調和が図れるような環境の整備と意識改革に努めることが必要です。

職員一人ひとりが自分自身に関わることでこの計画を捉え、互いに支え合いながらこの計画を推進していきましょう。

*職員アンケート【平成27年1月実施】

◇対象者数： 547人（男性：301人、女性：246人）

◇回答者数： 454人（男性：252人、女性：202人）

◇回収率：83.0%

◇有効回答数：454

特定事業主行動計画

I. 目的

職員が安心して仕事と生活の調和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地方公共団体の機関として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。

II. 計画期間

この計画での実施期間は、平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間のうち、平成27年4月1日から平成32年3月31日までとします。

なお、状況に変化がある場合は、その都度必要な見直しを行い、本行動計画を改訂するものとします。

III. 計画の推進体制

1. 行動計画の周知徹底

啓発資料の作成・配布、職員に対する研修・講習の実施、情報ネットへの掲示等により、行動計画の周知を徹底します。

2. 対策の実施及び計画の見直し

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、「犬山市特定事業主行動計画推進委員会」において各年度毎にプログラムの実施状況を検証し、PDCAサイクルにより必要に応じてプログラムの見直しを行います。

IV. 達成目標

1. 育児休業の取得率を対象となる男性職員は5%以上、女性職員は100%の取得を目標とします。

【参考：育児休業取得実績】

年 度	男 性			女 性		
	新規対象者	新規取得者	取得率	新規対象者	新規取得者	取得率
平成22年度	10人	0人	0%	8人	8人	100%
平成23年度	15人	0人	0%	7人	7人	100%
平成24年度	16人	1人	6%	10人	10人	100%
平成25年度	18人	0人	0%	8人	8人	100%
平成26年度	24人	0人	0%	11人	11人	100%

2. 職員1人あたりの年次有給休暇の取得を年間11日を目標とします。

*平成25年全国平均10.2日【総務省調査結果】

【参考：年次有給休暇取得実績】

年 度	1人あたり平均取得日数
平成22年度	6.5日
平成23年度	5.8日
平成24年度	6.4日
平成25年度	7.9日
平成26年度	6.9日

3. 各職場の時間外勤務時間数を前年度実績の5%減を目標とします。

(平成32年度には平成26年度実績の60%)

なお、各職員の1年間の時間外勤務総時間数については、上限目安時間360時間以内の達成に努めます。

【参考：時間外勤務実績】

年 度	1人あたり年間累計時間	1人あたり月平均時間
平成22年度	80.8	6.7
平成23年度	95.6	8.0
平成24年度	105.5	8.8
平成25年度	89.0	7.4
平成26年度	76.0	6.3

V. 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

妊娠中及び出産後の母体は不安定で、デリケートな状態にあるため法や制度により守られています。職場や周囲の職員もこれらのことを理解するとともに、母性保護のため、過大な業務を受け持つことのないよう互いに助け合う事が重要となります。

また、共済組合や職員互助会が行っている出産や育児に対する事業についても、広く周知する必要があります。

◇この計画での取り組み

- 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深夜勤務及び時間外勤務の制限や特別休暇等の制度について情報ネットへの掲示やメール等により周知します。
- ② 出産費用の給付等の支援措置（共済組合・互助会）については、「共済あいち」や「互助会だより」などの配布等により周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもは母親だけで産み育てるものではなく、父親も母親とともにその生命の誕生に感動し、慈しみながら子どもを育てていくことが必要です。職場においても、父親がそのようなすばらしい経験ができるよう支援する必要があります。

◇この計画での取り組み

- ① 子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇や年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 職場の所属長及び管理職（以下「管理職等」という。）は、職場体制を整え、男性職員が妻の出産に伴い付き添い等のため取得できる特別休暇（5日の範囲内）を完全取得できるよう努めます。

(3) 育児休業を取得しやすくするための職場の環境整備

アンケート結果では、「育児短時間勤務制度」を知っているかという問いに対して、女性の202人中154人(76.2%)が、また、男性では、252人中121人(48.0%)人が「知っている」「概ね知っている」と回答がありました。

また、「もしあなたが3歳未満の子どもを養育することになった場合、育児休業を取得しますか」という問いを子どもを養育したことがない男性職員に対してしたところ、104人中22人(21.2%)が「育児休業を取得したい」と回答がありました。男性職員の中にも育児休業取得希望者がいることから、育児休業等の情報を提供していく必要があります。

また、本人がいくら育児休業の取得を希望しても、職場の雰囲気、休業中の職場状況を考慮し、ためらいを感じる場合もあります。そんな不安を取り除き、育児休業を取得しやすい環境を整備することが必要です。

◇この計画での取り組み

- ① 職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業、育児短時間勤務、部分休業ができることや子の出生の日から57日間以内に最初の育児休業（通称：産後パパ育休）をした職員は、再び育児休業をすることができるようにします。
- ② 管理職等に対して、業務分担の見直しを行うなど男性女性を問わず職員が育児休業や育児短時間勤務、部分休業を取得しやすい環境づくりに努めるよう指導します。
- ③ 希望者が安心して育児休業や育児短時間勤務を取得できるよう、また職場の業務が滞らないよう、今後とも臨時的任用職員やパート職員等の代替え要員を確保するとともに、年齢構成を勘案し育児休業者が同一所属に集中しないよう人事異動についても配慮します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業中の職員は、孤独を感じたり、職場復帰後の不安を感じたりしがちです。

アンケート結果は、育児休業取得経験者の124人中11人(11.3%)が「職場復帰後、休業中のブランクを強く感じた」と回答しています。休業中の職場との情報交換は重要です。また、実際に職場復帰しても直ちに環境に慣れることは困難な事であり、その時は職場全体の支援が必要になります。

◇この計画での取り組み

- ① 管理職等が、育児休業中の職員に対し、休業期間中の広報などによる一般的情報、業務に関する新しい情報や現在の状況及び犬山市職員として必要な情報を随時提供するよう指導します。
- ② 育児休業中の職員が、自宅に居ながらにして、電話やメール等で職場の状況や業務についての情報収集ができる職場体制の構築に努めます。
- ③ 育児休業から復帰した職員が、業務に慣れるまでの間、業務分担の見直しなど職

場全体でサポートする環境の整備に努めます。

- ④ 復帰間近な育児休業取得者のうち希望する職員に対し、スムーズな職場復帰をバックアップする研修機会を設けるようにします。

(5) その他

職員の子育て支援を行う手段として、今後は、新しい制度の検討、ITの発展による新たな業務形態などを検討していく必要があります。

また、職場や仲間の支援を受けるためには、正確な情報を早めに伝えることも重要なことです。

* 母親や父親になることがわかった職員は、できるだけ速やかに（遅くても出生予定日の5ヶ月前までに）管理職等に申し出るようにしましょう。諸制度の活用、人事上の配慮、職場の支援体制のためにも必要な事です。

◇この計画での取り組み

- ① 小学校就学前の子どものある職員を対象とした早出遅出勤務制度の周知に努めます。
- ② 仕事と生活の調和を図る上で悩みごとを持つ職員が気楽に相談できるよう「メンター制度」を導入するなど、メンタル、フィジカルの両面からサポートできる体制づくりを検討します。
*メンター (mentor : 助言者) : 自分の経験に基づき、後輩に助言する部署の異なる先輩
- ③ 心の病については、様々な機関の研修を通じ、メンタルヘルスの重要性を全職員が認識するとともに、産業医や専門医の健康相談を行うなどして、職員が一人で悩むような事がない環境づくりに努めます。

2. 職員の時間外勤務の縮減について

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

育児休業期間が終わっても、小学校就学の始期に達するまでの子どもは親とできるだけ長い時間を共有することが必要です。職場ではそのために設けられた制度を理解し、それを実施する必要があります。

◇この計画での取り組み

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どもの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します。
- ② 管理職等に対して、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時間外勤務の縮減に努めるよう指導します。

(2) 一斉定時退庁日等の実施

アンケート結果では、「できるだけ時間外勤務をしない」と回答した人が164人(36.0%)、「仕事の状況に応じ時間外勤務をする」と回答した人が264人(58.0%)ありました。一斉退庁日を設定することで、定時退庁できる職場の雰囲気涵養されます。

◇この計画での取り組み

- ① 毎週水・金曜日の「ノー残業デー」の定時退庁を徹底します。
- ② 管理職等に対しては、「ノー残業デー」においては、定時退庁の率先垂範を行い、他の職員に対し早期退庁を促すとともに、時間外勤務をせざるを得ない場合にも他の職員が退庁しやすい環境を整えるように指導します。
- ③ 人事担当課は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職等への指導を徹底します。

(3) 事務の簡素合理化の推進

アンケート結果では、時間外勤務を削減する効果的な方法として、「業務に見合った人員配置」、「事務の簡素化、合理化」との回答が多くありました。

今後は、事務の簡素化、合理化に向け職場全体が具体的に取り組むとともに、適正な人員配置に努めていくことが必要です。

* アンケート結果：時間外勤務を削減する効果的な方法（複数回答可）

「業務に見合った人員配置」 333人(73.3%)

「事務の簡素化、合理化」 260人(50.6%)

◇この計画での取り組み

- ① 事務の簡素化・合理化を進めるため、機構改革により組織の再編を行うとともに、業務の見直しを行い、適正な人員配置につとめます。

- ② 定型・恒常的な業務については、事務処理のマニュアル化を進め業務の効率化を図ります。
- ③ 会議・打合せについては、時間の短縮を図るなど効率化を高めるため、資料を事前配布するなどの取り組みを推進します。
- ④ ワークショップなど職員が年齢、役職にとらわれず、「事務の改善・効率化」などに対し、気軽に提案することができる機会を設けていきます。
- ⑤ 事務処理においてグループ制度をより一層活用し、相互支援ができる体制を整備するとともに、適正な人員配置に努めていきます。

(4) 時間外勤務の縮減の推進

時間外勤務縮減の推進は、単に職場単位の取り組みだけではなく、全庁的なチェックや取り組みも必要となります。

◇この計画での取り組み

- ① 人事担当課は、各部署の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については管理職等からのヒアリングを行った上で、注意を喚起します。
- ② 定期的に行われる窓口業務の時間延長や夜間の会議などに出席する場合の「早出遅出勤務制度」の活用を推進します。

3. 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

アンケート結果では、「年次有給休暇や家族休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるもの」という問いに対して、「職場の意識改革」が200人(44.1%)、「業務を行う職場の工夫・見直し」という回答が199人(43.8%)、「休暇の取得促進の周知」と回答した人が122人(26.9%)ありました。

年次有給休暇や家族休暇の取得を促進するためには、職員同士の創意工夫により互いがサポートしあえる職場環境を構築し、休暇を取得しやすくすることが必要です。

◇この計画での取り組み

- ① 管理職等に対して、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や率先垂範に努めるよう指導します。
- ② それぞれの職場で、効率的な事務遂行を図るために作成された業務予定表を利用するなどして休暇予定表を作成し、計画的な休暇の取得を促進します。
- ③ 人事担当課は、年次有給休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の管理者等からヒアリングを行った上で、注意を喚起します。

(2) 連続休暇の取得の促進

子育てを楽しみ家族の絆を深めるためにも、また、心身をリフレッシュするためにも連続する休暇を取得しやすい環境を整備することは必要です。

現行制度をうまく活用するとともに、職場内での僅かな工夫により効果的な休暇取得が可能となります。

◇この計画での取り組み

- ① 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得を促進します。
- ② リフレッシュ休暇制度の周知を行い、取得率の向上に努めます。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式行事や公式会議の自粛に努めます。

(3) 家族のための特別休暇の取得の促進

アンケート結果では、「家族休暇を知っていますか」という問いに対して、「知らない」と回答した人が249人(54.8%)、また、取得については、344人(75.8%)が取得していないとの回答でした。

仕事と生活の調和を図るためには、子どもや家庭のために使える休暇を制度的に保障し、その制度を適切に運用していくことが必要です。

◇この計画での取り組み

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものための看護休暇制度を周知するとともに、その取得を促進します。
- ② 職員やその家族の誕生日、結婚記念日、職員の子どもの学校行事や家族の突発的

な病気（上記の子どもの看護を除く）など家族のために取得できる家族休暇の取得を促進します。

（４）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り組み

この計画を遂行するにあたっては、いくら制度等を充実したとしても、達成することはできません。大事なことは全ての職員が同じ意識を共有することです。

そのためには、研修などを通じての一方的な意識啓発に止まらず、性別、年齢、役職の垣根を取り払った意見交換等の相互啓発が重要になってきます。

◇この計画での取り組み

- ① 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の意義と重要性について理解の浸透を図るとともに、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などについての正しい知識を持ち、制度の積極的な利用を図るため各年齢層及び各役職層に対して、研修などを通じ意識啓発に努めます。
- ② 「子どもや家族よりも仕事を優先すべき」といった職場優先の環境や「子どもの面倒を見るのは母親の役割」といった固定的な性別役割分担意識を無くすよう研修などを通じて職員の意識改革に努めます。

4. その他の次世代育成支援対策に関するもの

（１）子育てバリアフリーに関するもの

職場は、市民が訪れる公共・公益施設でもあります。

そのためには市民にとっても安心して訪れることができる場所でなければなりません。

今後は、それぞれの職場（施設）において、限られた条件の中で創意工夫を行い、子育てバリアフリーについて検討していく必要があります。

◇この計画での取り組み

- ① 子どもを連れた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切な応対などのソフト面での取り組みを推進します。
- ② 子育てバリアフリーを推進するための研修の充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

最近は、地域における、文化・スポーツ活動を通じての子育て支援も活発に行われています。今後は職員も職場だけでなく地域でも子育てに関する先駆的な役割を担うことができるような環境を整えることが必要です。

◇この計画での取り組み

- ① 文化・スポーツ活動における知識、技術を持ち、地域での次世代育成の活動に対し意欲を持つ職員が、その活動に積極的に参加できる環境づくりに努めます。
- ② 子ども・子育てに関する活動に対し、公共・公益施設を積極的に提供する方策などについての検討を進めます。

(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援

近年、子どもを巻き込んだ悲惨な交通事故、犯罪が多発しており、地域では次世代をになう子どもたちを守るため、自主的なパトロールなどの活動が行われています。

職員が、職員という立場ではなく地域を構成する一員としてそれらの活動に積極的に参加できるような職場環境を整えることも必要です。

ましてや、職員自身が交通事故の加害者にならないよう十二分に注意を払うのは当然のことです。

◇この計画での取り組み

- ① 職員の綱紀の保持について周知徹底を図るとともに、交通安全研修会などを実施し、交通事故の防止に努めます。
- ② 子どもを安全な環境で育てられるよう、地域で行われる自主的なパトロールや防犯活動に対し、職員の意識を高揚させるとともに、職員が積極的に参加できる環境づくりに努めます。

■ おわりに

このプログラムを実施することにより、犬山市職員すべてが「みんなで進める子育て」、「みんなで支え合う子育て」の重要性を強く認識するとともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意義と重要性についての理解を深めることで、地域社会においても、次の時代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が整備されるよう、今まで以上に職員が貢献できることを期待しています。

本計画に基づき、以下の職場において、積極的に子育て支援の取り組みを進めます。

犬 山 市

犬山市議会事務局

犬山市監査事務局

犬山市教育委員会

犬山市消防本部

犬山市選挙管理委員会

犬山市農業委員会

知っていました？ こんな制度 こんなこと	
<p>◇子育て支援制度には、</p> <ul style="list-style-type: none">・育児休業・育児短時間勤務・部分休業・早出遅出勤務・子どもの看護休暇などの制度があり、男性職員も取得できます。 <p>◇毎週水 ・ 金曜日は「ノー残業デー」です。定時退庁に心がけましょう。</p> <p>◇毎月19日は「育児の日」です。 定時に帰宅して、19時には家族とともに…！！</p> <p>◇家族休暇は、家族のために使える特別休暇です。</p> <p>◇身体の健康ばかりでなく心の健康にも注意しましょう。</p>	

問合せ先:総務課職員担当(内線 1461/直通 44-0302)