

## 第2期小牧市特定事業主行動計画 ～応援します！ 両立Life～

### I. はじめに

将来の経済・社会に深刻かつ重大な影響を及ぼす、急速な少子化の進行を受けて、国は平成15年7月に次世代育成支援対策推進法を成立させました。

この法律では地方公共団体は、行政機関として地域の子育てを支援していくだけでなく、職員を雇用する事業主としての立場から自らの職員の子育て支援計画を作成するように求められています。

これにより、小牧市でも平成17年3月に「小牧市特定事業主行動計画～Let's子育て together～」を策定し、職員が子どもを産み、育てやすい環境づくりのために様々な取り組みを行ってきたところであります。

市の業務が複雑・多様化し、先行きが不透明な社会情勢の中で、職員を取り巻く環境は厳しさを増していますが、公務と子育てとを両立していけるような環境をつくるために、職員一人ひとりが意識改革を行い、職場を挙げて子育てに協力する必要があります。

また近年、性別や年齢に関係なく、多様な働き方、生き方を選択・実現するため、仕事と家庭生活全般との調和(ワーク・ライフ・バランス)が重要視されており、今回新たに策定された、「第2期小牧市特定事業主行動計画～応援します！ 両立Life～」では、これらの考えを積極的に取り入れた計画内容となりました。

この計画を通じた取り組みが、職員のためだけでなく、小牧市における民間事業所の職場改革につながり、仕事をしながら安心して子どもを生み育てることができる社会の実現につながることを期待しています。

平成22年3月

小牧市長 中野直輝

## II. 計画期間について

この計画は、次世代育成支援対策推進法に定められた平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の内、第1期計画として実施した平成17年4月1日からの5年間の踏まえて、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期計画として実施するものです。

第1期計画と同様、この計画には各項目ごとに実施年度が記入してありますが、これは計画期間中に着実に推進させることを意味します。既に実施済みで特に明示していないものについては、今後さらに主体的に取り組んでいきます。

なお、各職場環境の実情を踏まえ、より職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるように、今後も必要に応じて随時見直しをしていきます。

## III. 計画を推進するために

平成19年12月には「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」により、「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」が策定され、社会全体において「仕事と家庭生活の両立」のための取組みが本格化しました。小牧市職員においても仕事と子育ての両立等について積極的に支援していくほか、仕事と家庭生活の両立を推進するために、職員の意識や職場風土の改革による、働き方の見直しについても取り組んでいきます。なお、第1期計画と同様、計画の推進状況や職員のニーズを踏まえて、柔軟に対応をしていきます。

## IV. 具体的な行動計画

### 1. 育児休業制度、子どもの出産・育児のための特別休暇制度等職員の勤務環境に関するものについて

#### (1) 既存の諸制度の周知徹底

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた冊子を作成し、周知しました。今後も制度改正等が行われた場合は内容を

修正し、職員に積極的に周知を行います。

【参考:出産・育児に係る参考資料】

出産・育児を控えた方へ…平成17年度作成

(2) 子どもの出生時の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図るため、男性職員の育児のための休暇取得のあり方を示し、父親の積極的な子育てへの参加を支援してきました。あわせて、子どもの出生時に入院の付添い等のため取得できる特別休暇の弾力化を行い、男性職員の育児参加のための休暇を新設し、取得促進を行ってきました。今後も引き続き、休暇取得の促進を図ります。

なお、管理職は、引き続き、職員に対して休暇取得の奨励に努めるものとします。

【参考:出産・育児に係る参考資料】

男性職員の育児のための休暇取得の在り方…平成17年度作成

【参考:子どもの出生時の付添い休暇の実績】

平成18年1月に弾力化を実施

- ・ 1日又は1時間単位で取得可能（通算3日は同じ）
- ・ 入退院の付添い以外に出産時や入院中の付添い等も可能に

年 度	取得者数	平均日数
H 1 7	1 2 人	2 . 3 日
H 1 8	2 1 人	1 . 9 日
H 1 9	2 3 人	2 . 2 日
H 2 0	1 4 人	2 . 1 日

【参考:男性職員の育児参加のための休暇の実績】

平成18年1月より新設

年 度	取得者数	平均日数
H 1 8	4 人	2 . 5 日
H 1 9	1 人	3 . 0 日
H 2 0	2 人	2 . 3 日

(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等の周知

- ① 育児休業等に関する制度を周知し、取得促進に努めてきました。今後は育児休業を取りやすい環境をより整備するために、職員の配偶者が既に育児休業をしている場合においても育児休業を取得することができるように制度改正を行うなど、男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

(実施時期：平成22年度)

【参考:育児休業・部分休業取得実績】

年 度	育児休業（新規）	部分休業（新規）
H 1 7	4 5 人	3 人
H 1 8	6 0 人	3 人
H 1 9	4 9 人	5 人
H 2 0	5 2 人	4 人

【参考:男性の育児休業取得実績】

平成17年度 1人(看護師) 平成21年度 1人(事務職)

- ② 職員が小学校就学前の子を養育するために、常勤職員のまま1週間あたりの勤務時間を短時間にする育児短時間勤務制度を平成20年度に新設しました。今後も職員の職業生活と家庭生活の両立支援のため制度の取得促進に努めます。

- ③ 出産・育児を控えた職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について引き続き説明を行います。

(実施時期：平成17年度)

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や休暇制度の説明などを互助会報等に記載してきましたが、今後も引き続き職員に情報提供を行います。

(実施時期：平成17年度)

【参考:互助会報による情報提供実績】

- 平成17年9月第60号 「パパの育児休業体験」
- 平成18年9月第62号 「子育ての素晴らしさ」
- 平成19年9月第64号 「育児参加のための休暇体験記」
- 平成20年9月第66号 「育児のための休暇制度について」
- 平成21年9月第68号 「育児のための休暇制度について」

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合、各職場ごとに職務分担を見直し、取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

また、職員同士の創意工夫によりお互いがサポートしあえる職場環境を構築します。

エ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇制度の取得促進を図るため、1時間単位で取得可能にするなど制度改正を行ってきました。今後も職業生活と家庭生活の両立支援のため随時制度改正を行っていきます。また、引き続き休暇制度を周知し、利用しやすい環境の整備に努めます。

(実施時期：平成22年度)

【参考:子どもの看護のための特別休暇取得実績】

平成18年1月に弾力化を実施…1日又は1時間単位で取得可能

年 度	取得者数	平均日数
H 1 8	2 5 人	2 . 6 日
H 1 9	2 6 人	3 . 0 日
H 2 0	1 9 人	2 . 7 日

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通知等の送付等を行います。

(5) 育児休業に伴う代替要員の活用など

専門性の高い職種については平成20年度より任期付職員採用制度

を導入し、適切な代替職員の確保をしてきました。また職場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、臨時職員を活用してきました。今後も引き続き適切な代替要員を確保するとともに適切な人員配置を行います。

- 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得の奨励に努め、育児を行う職員に対する環境の整備に取り組んでいきます。

#### (6) 時間外勤務の縮減

##### ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

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。

##### イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送等により、時間外勤務縮減への意識啓発等を図ります。

#### 【参考:時間外勤務縮減の意識啓発実績】

グループウェア職員インフォメーションにおいて、計5回全職員に周知を行う。

#### 平成20年度

1月5日『題名:みなさんはノー残業デーをご存知ですか?』

1月23日『題名:ノー残業デーのススメ!』

1月27日『題名:時間外勤務を減らすには?(その1)』

2月4日『題名:時間外勤務を減らすには?(その2)』

#### 平成21年度

7月7日『クールアース・デー2009』の紹介

- ② 定時退庁ができない職員が多い職場を人事課が把握し、管理職への指導・徹底を行いました。また、特に時間外勤務が多い職員については、産業医による健康相談を行うほか、労働安全衛生委員会において働きやすい職場づくりを進めてきました。今後も時間外勤務の縮減に努め、仕事と家庭生活の両立を図ります。

③ 仕事と家庭生活の両立を図るため、時間外勤務に伴う割増率を改正する他、割増賃金の支給にかわる休暇付与の制度を新設し、時間外勤務の抑制に努めます。

(実施時期：平成22年度)

ウ 事務の簡素・合理化の推進

効率的な業務の遂行と働きやすい職場の実現を目指すとともに、事務改善により全庁的な改善意識の高揚を図ります。また、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

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、時間外勤務の多い職場の管理職からヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

(7) 年次休暇等の取得促進

ア 年次休暇を取得していない職員、休暇が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際の休暇の取得を中心に、休日とあわせて年次休暇を取得する連続休暇の取得促進に努め、職員の働き方の見直しを図ります。

【参考:年次休暇等の年間平均取得実績】

年 度	平均取得日数
H 1 7	8 . 3 日
H 1 8	8 . 4 日
H 1 9	8 . 8 日
H 2 0	8 . 6 日

イ 酷暑期においては夏期休暇と年次休暇をあわせて7日間程度の休暇が取得できるよう周知します。

ウ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

エ 勤続15年または25年に達した職員に対し、休日等に連続するリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

オ 介護休暇を取得するための請求期限を、1週間前から前日請求も可能に改めました。今後も引き続き、仕事と家庭生活の両立支援の

ため制度改正を行うなど介護を行う職員を支援します。

【参考:介護休暇の取得実績】

年 度	取得者数
H 1 7	2 人
H 2 0	1 人

- 以上のような取組みを通じて、職員の健康で豊かな生活の時間を確保し、仕事と家庭生活の両立を図ります。

(8) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ア 各階層別の職員に対し、人権研修を行う事により固定的な性別役割分担意識等の是正を図ります。
- イ 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等について周知徹底を図ります。

2. その他の次世代育成支援対策について

小牧市次世代育成支援対策行動計画の趣旨を踏まえ、以下の計画に主体的に取り組めます。

(1) 子育てバリアフリーの推進

- ア 来客者の多い庁舎や施設において、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ド等の設置を促進します。また、あらゆる人にとって使いやすいバリアフリーやユニバーサルデザインを取り入れていきます。
- イ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等を行い、子育てバリアフリーの取組みを推進します。また、さわやか対応キャンペーン等をとおして、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

ア 子どもの体験活動等の支援

子どもたちが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野



を活かした出前講座等を行ってきました。今後も、教育・学習による子どもの成長への支援や様々な地域活動への支援を行います。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施・支援

職員の綱紀の保持について周知徹底を図ることにより、交通事故の防止について細心の注意を払うと同時に、「交通事故死ゼロの日」の街頭監視活動等を行ってきました。今後も、子どもを交通事故から守る活動を支援します。

#### ウ 地域活動への参加

地域活動やボランティア活動に職員が参加するような環境づくりと意識の高揚に努めていきます。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

職員が、子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、職員互助会の福利厚生活動等をとおして、子どもを含めた家族全員が参加できる環境づくりに努めます。また、毎月19日は子育て応援の日「はぐみんデー」とし、家庭、職場、地域で一人ひとりが子育てを支えていく取り組みを積極的に推進します。