

# 熊野市特定事業主行動計画

## I 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り、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成す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に、本行動計画を策定します。

## II 計画の期間

平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間

## III 計画の推進体制

1. 次世代育成支援対策推進に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施する。
2. 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための窓口の設置等を行う。
3. 本行動計画の啓発資料の作成・配布、庁内ネットワークの活用等により内容を周知する。
4. 本計画の実施状況については、各年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策や実施や計画の見直し等を図る。

## IV 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
    - 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特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
    - ② 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。
    - ③ 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。
    - ④ 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。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 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推進を図る。
- ② 連続休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努める。

(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の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得推進について周知を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、各課において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の各種情報や職場の動き等を提供する。

エ 産前産後休暇及び育児休業に伴う一般職非常勤職員の活用

- ① 担当課は、産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するため、代替要員として一般職非常勤職員の活用を図る。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割振ることを検討する。

※ 以上のような取組を通じて、男性及び女性ともに、育児休業等の取得を希望する職員が100%育児休業を取得できるように勤める。  
(達成目標時期：平成26年度)

#### (4) 超過勤務の縮減

##### ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ① 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及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

##### イ 一斉定時退庁日の実施

- ① 毎週金曜日のノー残業デーの徹底を図る。
- ② 超過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雰囲気づくりを心がける。

##### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、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。
- ② 会議や打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、また、会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布等により、短時間で効率よく行うよう心掛ける。
- ③ 職員一人ひとりが問題意識を持ち、効果的な業務の遂行に心掛ける。

##### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を年間 360 時間とし、職場内で超過勤務縮減の徹底を図る。
- ② 超過勤務縮減の取組みの重要性について、職員への意識啓発を図る。
- ③ 所属長は超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して人事当局に報告する。

※ 以上のような取組を通じて、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。  
(達成目標時期：平成 26 年度)

#### (5) 休暇の取得の促進

##### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 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る。
- ② 課長会議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

- ③ 各所属長は、部下の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ④ 安心して職員が年次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。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観等の学校等（保育園・幼稚園を含む）の行事の日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 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休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における行事や会議の自粛を行う。

※ 以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で 10%増加させる。  
(達成目標時期：平成 26 年度)

#### ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 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職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

## 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、外部からの来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながら、ベビーベットや授乳室の設置を必要に応じて行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努める。
- ② 子ども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

した指導教育を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修を実施する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 運動会等のレクリエーション活動が実施される場合は、子どもを含めた家族全員が参加できるよう努める。

## V おわりに

この計画を実施することによって、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、地域社会においても、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今まで以上に貢献できるようになることを期待するものです。