

昭島市特定事業主次世代育成支援行動計画

平成 1 8 年 1 月

昭 島 市

この昭島市特定事業主次世代育成支援行動計画は、昭島市長、昭島市教育委員会、昭島市選挙管理委員会、昭島市代表監査委員、昭島市農業委員会、昭島市議会の議長の各任命権者が、連名で策定したものです。

昭島市特定事業主次世代育成支援行動計画

総論

1 趣旨及び目的

急速な少子化の進行を踏まえ、次世代の社会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に資することを目的として平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「推進法」という。）が成立した。

この推進法の成立により、地方公共団体においても特定事業主として、次世代育成支援対策を内容とした行動計画の策定が義務づけられたことから、本市においてもその支援策を明らかにするために、「昭島市特定事業主次世代育成支援行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定するものである。

この行動計画は、推進法に基づき、父親、母親という立場にある職員が、次世代を担う子どもを安心して生み、育てることができるよう環境の整備に取り組むとともに、支援対策を計画的に推進していくことを目的とするものである。

2 計画期間

推進法は、平成27年3月末までの時限法となっているが、この行動計画は、平成18年1月1日から平成19年12月31日までの2年間を計画期間とする。

この行動計画は、策定時及び必要に応じて見直しを行い変更したときには、公表する。

3 計画の推進

- (1) 次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進していくため、毎年、行動計画の実施状況を把握し、その結果や職員のニーズをもとに、その後の支援対策の実施や計画・目標の見直し等を行う。
- (2) 次世代育成支援対策に関する啓発資料の作成・配布、情報提供等を実施するとともに、行動計画の内容の周知を図る。

具体的な内容について

1 職員の勤務環境

(1) 妊娠に関する諸制度の周知及び配慮

- 1) 産前及び産後の休養、妊娠中の保健指導及び健康診査について周知徹底を図る。
- 2) 出産費用の給付等の経済的な支援について情報提供を行う。
- 3) 妊娠中の職員の超過勤務については、本人からの申し出に応じ、命じないものとする。

(実施時期：平成17年度から)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇

- 1) 出産介護休暇制度について周知を徹底し、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(実施時期：平成17年度から)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する制度の周知を徹底し、特に男性職員の育児休業等に対する意識を高め、取得の促進に努める。

育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

妊娠を申し出た職員には、育児休業等の制度・手続きについて、個別に説明を行う。

育児休業等の制度について、啓発資料の作成、配布により意識の高揚に努める。

(実施時期：平成17年度から)

- 2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

人事担当課から、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

- 3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるような職場の体制づくりに努める。

- 4) 育児休業に伴う臨時職員等の活用

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、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

目標数値

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率が

男性 10%

女性 95%

となるよう目指す。

(目標達成年度：21年度)

(4) 超過勤務の縮減

- 1) 小学校就学に達するまでの子どものいる職員への超過勤務の配慮
小学校就学に達するまでの子どものいる職員の超過勤務については、本人からの希望に応じ、配慮することに努める。
(実施時期：平成17年度から)
- 2) ノー残業デー等の実施
ノー残業デーを設定し、庁内放送等による周知を図るとともに、管理職による定時退庁の指導を行う。
人事担当課は、定時退庁ができていない職場について管理職への指導に努める。

目標数値

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は、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間及び150時間協定の達成に努める。

(目標達成年度：21年度)

(5) 休暇の取得の促進

- 1) 年次休暇の取得の促進
管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、職員に計画的な年次休暇を取得するよう指導する。
(実施時期：平成17年度から)
各課において、事業計画等を策定しその周知を図ることにより、職員の計画的な年次休暇の取得の促進を図る。
(実施時期：平成17年度から)
各課において、四半期毎の休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得の促進を図る。
(実施時期：平成17年度から)
各課において、職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理の応援体制づくりに努める。

2) 連続休暇等の取得の促進

週休に平日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期：平成17年度から)

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。

(実施時期：平成17年度から)

永年勤続休暇制度の周知し取得促進を図る。

(実施時期：平成17年度から)

ゴールデン・ウィークや夏季における会議の自粛を行う。

(実施時期：平成17年度から)

目標数値

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3%増加するよう努める。

(実施時期：平成17年度から)

3) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の推進

子どもの看護休暇等の特別休暇について、周知し取得促進を図る。

(実施時期：平成17年度から)

(6) 職場環境や役割分担意識等の是正のための取組

1) 研修会等を通じ、男女平等参画に基づいた意識啓発を行う。

2) セクシュアルハラスメント防止のための研修会を実施する。

2 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー

1) 来庁時に、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などのハード面でのバリアフリーの取組を推進する。

2) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

1) 子どもの体験活動等の支援

子どもの体験活動等の機会の充実を図るため、施設等の見学に積極的に協力する。

子どもが参加する地域の活動に、施設等の提供に努める。

2) 子どもを交通事故から守る活動の実施

交通事故の予防について、通知や庁内放送による呼びかけを実施する。

庁用車の運転本務者・兼務者に対し、交通安全講習会を実施する。