

厚木市特定事業主行動計画  
～子育てをみんなで支え合うための  
職員プログラム～

## 【はじめに】

我が国では、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定され、急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取組を進めてきました。

地方公共団体についても一事業主として、その職員が子育ての両立を図るために必要な次世代育成支援対策を進めるための特定事業主行動計画の策定が義務付けられております。本市においても、厚木市特定事業主行動計画(～子育てをみんなで支え合うための職員プログラム)を平成 17 年 4 月に策定し、職員が安心して子育てと仕事を両立していけるような環境の整備に取り組んできました。

今回、これまでの取組等を見直しするため、職員を対象としてアンケートを実施し、その調査結果等から得られた職員のニーズや現状と課題を把握し、ワークライフバランスの実現へ向けて本計画の改訂を行いました。

今日、市行政に対する市民ニーズが多種多様化し、質の高いサービスが求められており、厳しい財政状況下でもある中、しかも限られた人材・時間で、これらに応えていくことは、決して容易なことではありません。

しかし、そのような中であっても、職員全員が職場を挙げて子育てを支えるという心構えで取り組むことで、子育ての喜びを共感できるような環境づくりを進めていきたいと思います。

平成 22 年 8 月 1 日

厚木市長  
厚木市議会議長  
厚木市選挙管理委員会  
厚木市代表監査委員  
厚木市教育委員会  
厚木市消防長  
厚木市農業委員会

## 総論

### 1 目的

次世代育成支援対策の基本理念に基づき、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、本行動計画を策定し、公表することとする。

### 2 計画期間

平成 22 年 8 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで

### 3 特定事業主行動計画の策定等

#### (1) 推進体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各機関を代表する職員を構成員とした厚木市特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置する。

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

#### (2) 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、職場全体で取り組むため、啓発資料を作成し、研修・講習の実施やグループウェアなどにより計画を職場内に周知し、職場全体で取組を推進する。

#### (3) 計画の実施状況の点検及び公表

本計画の実施状況については、各年度ごとに、厚木市特定事業主行動計画策定・実施委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

また、毎年少なくとも 1 回、ホームページ等により、措置の実施状況を公表することとする。

具体的な内容

## 1 職員の勤務環境に関する事項

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

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、マニュアルを作成し、周知を図る。

出産費用の給付等の経済的支援措置について、グループウェアを活用するなど周知を図る。

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。

妊娠中の職員に対しては、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等の取得の促進

子どもが生まれた時の配偶者の分べん休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進する。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業等の周知

育児休業等に関する制度について、マニュアルを作成するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

研修等において、経済的な支援措置を含めた育児休業制度等の制度解説を行う。

#### イ 育児休業等を取得しやすい職場の環境づくり

会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を理解してもらい、次世代育成支援対策に対する職場の意識の浸透を図る。

#### ウ 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、休業期間中の広報紙や庁内連絡等の送付等を行う。

希望者に復帰時におけるOJT研修等を実施する。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性 10%女性 100%とする。(目標達成年度；平成 26 年度)

#### (4) 超過勤務の縮減

##### ア 小学校就学始期に達するまでの子ども等のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子ども等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、マニュアルを作成し、周知を図る。

##### イ 一斉定時退庁日等の推進

定時退庁日を徹底し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職へ注意喚起を行う。

##### ウ 事務の簡素合理化の推進

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

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するものとし、併せて、既存の行事等との関係を整理する。

##### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

所属ごとの超過勤務の状況を、人事当局で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

人事当局は、所属ごとの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管理職に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図る。

管理職に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

##### オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

以上のような取組を通じて、平成 26 年度における各職員の 1 年間の超過勤務時間数について、平成 21 年度比 50% 減少させる。

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

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。  
会議等の場において、担当部署から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。

管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

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

月・金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」の促進を図る。

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を行う。

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等の取得促進を図る。

国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得計画表を作成し、連続休暇の取得促進を図る。

勤続 10 周年等の節目に、特別休暇と年次休暇を組み合わせた 1 週間以上の長期の休暇の取得促進を図る。

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。

以上のような取組を通じて、平成 26 年度における職員の 1 人当たりの年次休暇取得日数について、平成 21 年度比 15% 増加させる。

- ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進  
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%取得できる職場環境の整備を図る。

**(6) 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組**

セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

女性の管理職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の仕事と家庭の両立などに関する相談に応じる。

各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

**(7) 庁内託児施設の設置**

仕事と家庭との両立を支援するために、事業者が事業所内託児施設を設置することが有効な方策の一つと考えられるが、運営費を考慮すると勤務時間に合わせた利用時間の設定が難しいなどの問題点があり、設置する場合のニーズや有効性を引き続き検討していくこととする。

**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**

子どもを連れた市民等が気兼ねなく来庁できるよう、職員が親切的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 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援**

交通事故予防について通知による呼び掛けを実施する。

**イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備**

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、セーフティプロモーションなど地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を推進する。

**(3) 子育てアドバイザーの設置**

子育て経験者の職員又は専門家による「子育てアドバイザー」を設置し、職員に対し様々なアドバイスを行う。