

# 知多市特定事業主行動計画〔後期計画〕

< 平成22年4月 ~ 平成27年3月 >

知 多 市

## 目 次

---

総 論	
1	行動計画策定の背景と経過 . . . . . 1
2	後期計画の位置づけ . . . . . 2
3	後期計画の目的 . . . . . 2
4	後期計画の期間 . . . . . 2
5	後期計画の対象者 . . . . . 2
6	後期計画の推進体制 . . . . . 2
前期計画の取り組み内容と今後の方針	
1	前期計画の取り組み内容 . . . . . 3
2	前期計画の取り組みに対する成果 . . . . . 5
3	計画推進（後期計画） . . . . . 6
4	後期計画の目標 . . . . . 7
各 論	
1	後期計画の取り組み内容
(1)	子育てへの関心を高めるために . . . . . 8
(2)	子育てを応援する職場づくりのために . . . . . 9
(3)	仕事と子育ての両立のために . . . . . 10
(4)	子どもとのふれあいを大切にするために . . . . . 11
2	取り組み成果の測定
	着実な計画の推進のために . . . . . 12

---

# 総論

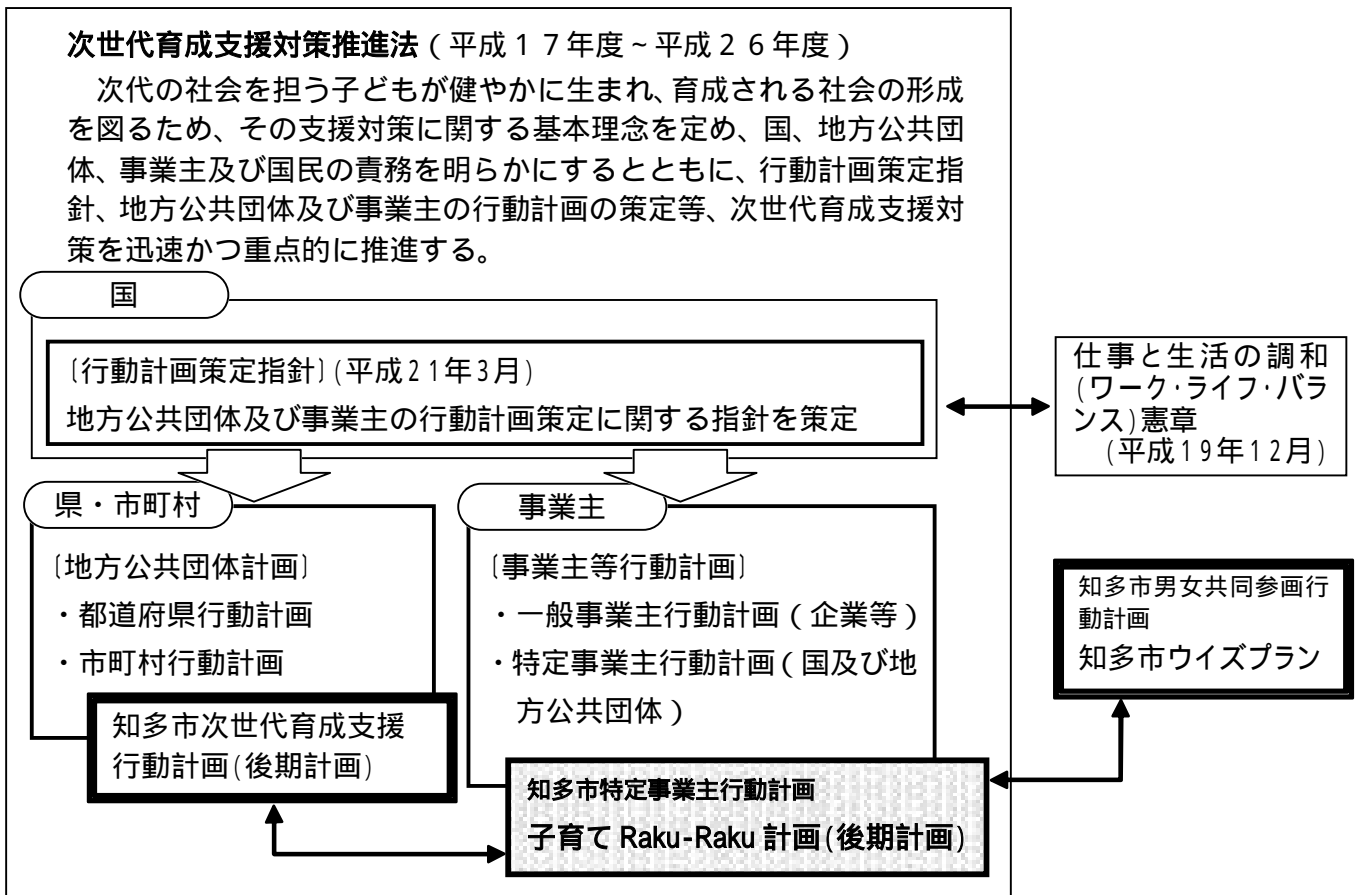
## 1 行動計画策定の背景と経過

急速な少子化の進行は、社会に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる社会の実現に向けて社会全体で取り組む必要があります。

こうした環境整備のため、次世代育成支援対策推進法が、平成15年7月に成立し（平成17年度から10年間の時限立法）、行動計画の策定指針が通知され、国及び地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、一事業主としての立場から行動計画の策定が義務づけられました。

このことから、本市においても法の趣旨を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立のための計画として、平成17年4月に「知多市特定事業主行動計画 子育て Raku-Raku 計画」を策定しました。

この計画期間である5年が経過し、また、次世代育成支援対策のための10年間の取り組みの後期にあたる今後5年間の新たな行動計画策定指針が示されたことにより、本市においても、これまでの行動計画の検証を行うとともに、指針の改正内容を踏まえ、後期計画として本行動計画を策定し、職員全体に共通する意識として子育てを職場全体で考えていくものとしします。



## 2 後期計画の位置づけ

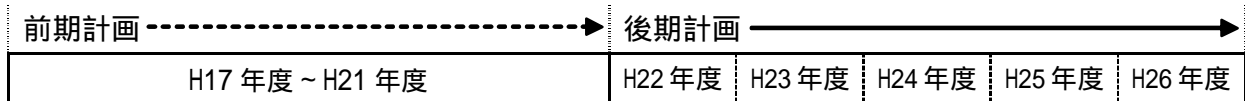
市全体の行動計画にあたる「知多市次世代育成支援行動計画（後期計画）」や男女共同参画社会の実現に向けた目標と施策を定めた「知多市男女共同参画行動計画 知多市ウイズプラン」との整合を図ります。

## 3 後期計画の目的

職員が仕事と子育ての両立を図るため、また地域における子育てしやすい環境づくりに貢献できるように、職場を挙げて積極的に職場環境の整備に取り組むとともに、一事業主として率先して市内事業主のモデルとなることを目的とします。

## 4 後期計画の期間

平成17年度から平成21年度までの前期計画に引き続き、平成22年4月から平成27年3月までの5年間とします。

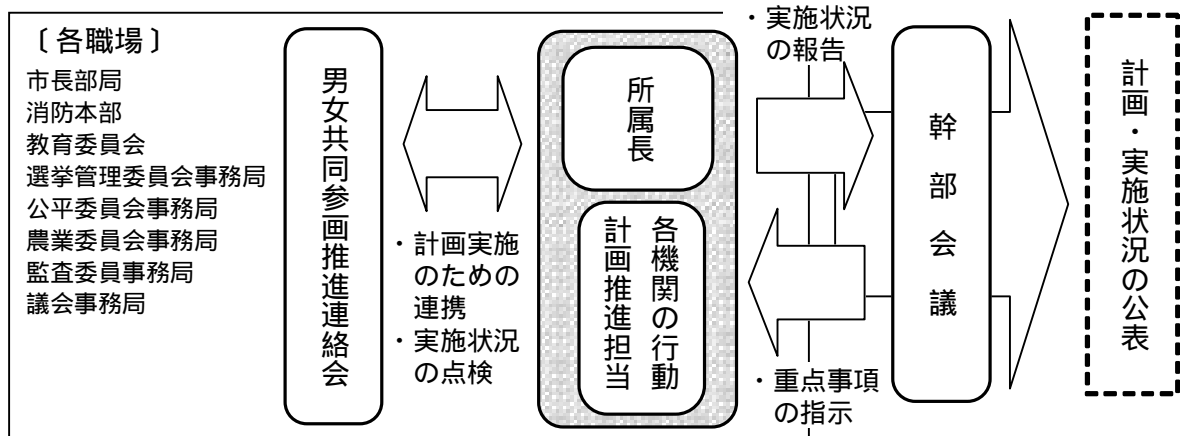


## 5 後期計画の対象者

この計画は、市長部局、消防本部、教育委員会、選挙管理委員会事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、および議会事務局に所属する常勤職員を対象とするものとします。ただし、教育委員会県費支弁教職員については、愛知県と本市の各種制度が異なるため、実態に合わせて運用を図ることとします。

## 6 後期計画の推進体制

職員の仕事と子育ての両立のためには、職場全体で取り組んでいく必要があります。各職場の行動計画推進担当は、所属長を中心にして、行動計画の実践・進捗管理を行います。また、男女共同参画施策の庁内連絡調整を行う知多市男女共同参画推進連絡会の協力を得て、取り組み状況を分析、評価し、その推進に努め、必要に応じて計画の見直し等を行います。



## 前期計画の取り組み内容と今後の方針

### 1 前期計画の取り組み内容

前期計画では、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場の環境づくりに重点を置き、子育てに関する制度の情報提供、その制度を利用しやすい職場環境の醸成等の職員の意識啓発に努めてきました。

#### 1 職員の勤務環境に関するもの

##### (1) 妊娠中および出産後における配慮

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産に関する特別休暇や各種共済制度の周知</li> <li>・ 妊娠中や出産後の職員への勤務に対する配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児サポートガイドの作成、配布（17年度～ 毎年度内容更新）</li> <li>・ 所属長への周知（17年度～）</li> </ul>

##### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 父親の休暇取得の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性職員対象の育児参加プログラムの提案、啓発（21年度～）</li> </ul>

##### (3) 育児休業など取得しやすい環境の整備

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業、部分休業制度の周知と環境づくり</li> <li>・ 職場復帰の支援</li> <li>・ 男性職員の育児休業取得の奨励</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児サポートガイドの作成、配布（17年度～ 毎年度内容更新）</li> <li>・ 男性職員向け育児休業ガイドの作成、配布（19年度～）</li> <li>・ 育児短時間勤務制度の導入（21年度）</li> </ul>

##### (4) 超過勤務の縮減

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 超過勤務縮減の意識啓発と制限</li> <li>・ 事務の簡素合理化の推進</li> <li>・ フレックスチーム制による柔軟な体制づくりの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノー残業デーの庁内放送による周知啓発（17年度～）</li> <li>・ 勤休管理システムの活用による管理指導の実施（17年度～）</li> <li>・ 個人目標設定票によるチーム単位の業務進行管理の徹底（17年度～）</li> </ul>

(5) 休暇の取得の促進

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次休暇の取得の促進</li> <li>・連続した休暇の取得促進</li> <li>・家族に関する特別休暇の取得促進と新たな制度の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季休暇と合わせた年次休暇取得の促進の周知（17年度～）</li> <li>・子の介護休暇の時間単位取得の制度化（21年度～）</li> </ul>

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など是正のための取り組み

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・帰宅促進日の設定</li> <li>・研修等を通じた意識啓発の実施</li> <li>・相談窓口の開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パートナーシップの日」の庁内放送による周知啓発（19年度～）</li> <li>・人事相談窓口の開設（17年度～）</li> </ul>

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動への職員の積極的な参加の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員互助会と連携し、地域ボランティア活動と合わせた事業を展開（17年度～）</li> </ul>

(2) 子どもとふれあう機会の充実

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場全体で子どもたちを育てる意識の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施内容の検討</li> </ul>

(3) 学習機会の提供などによる家庭の教育力の向上

	内 容	取り組み内容
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習機会の提供などによる家庭の教育力の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内LANを利用した子育て情報の配信（18年度～）</li> </ul>

3 前期計画において充実のあった子育て制度の概要

- (1) 配偶者の出産時の特別休暇の取得単位の弾力化
- (2) 子どもの看護のための特別休暇の取得単位の弾力化
- (3) 育児短時間勤務制度の導入

## 2 前期計画の取り組みに対する成果

前期計画では、職員の意識啓発のため、制度の周知や人事面での対応など、制度の理解に重点が置かれた取り組みを行いました。この取組内容を踏まえ、前期計画で設定した目標値を測定しました。また、知多市男女共同参画推進連絡会と共同で実施した職員アンケート結果（平成21年10月）により、啓発結果の達成度の目安としました。

### 1 前期計画指標の推移

#### (1) 育児休業取得率

育児休業などの取得率を、男性10% 女性100% を目標値とします。（目標達成年度：平成21年度）

男女別育児休業取得率

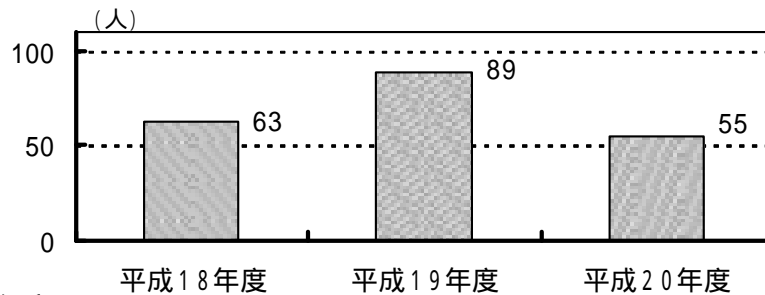
	19年度	20年度	21年度
男性	0.0%	0.0%	0.0%
女性	90.1%	89.5%	88.9%

21年度は、見込値による。

#### (2) 超過勤務時間数

各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の240時間の達成に努めます。（目標達成年度：平成19年度）

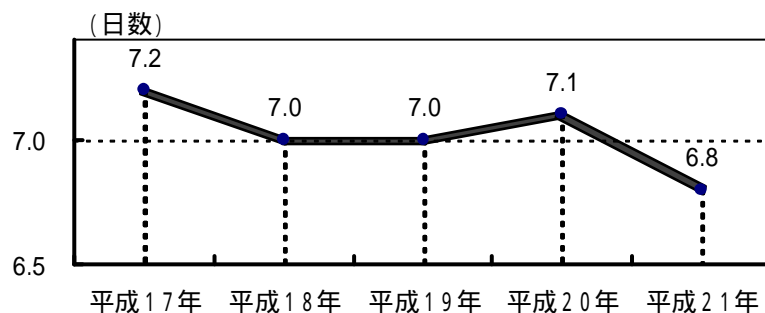
1年間の超過勤務時間数240時間超の職員数



#### (3) 年次休暇取得率

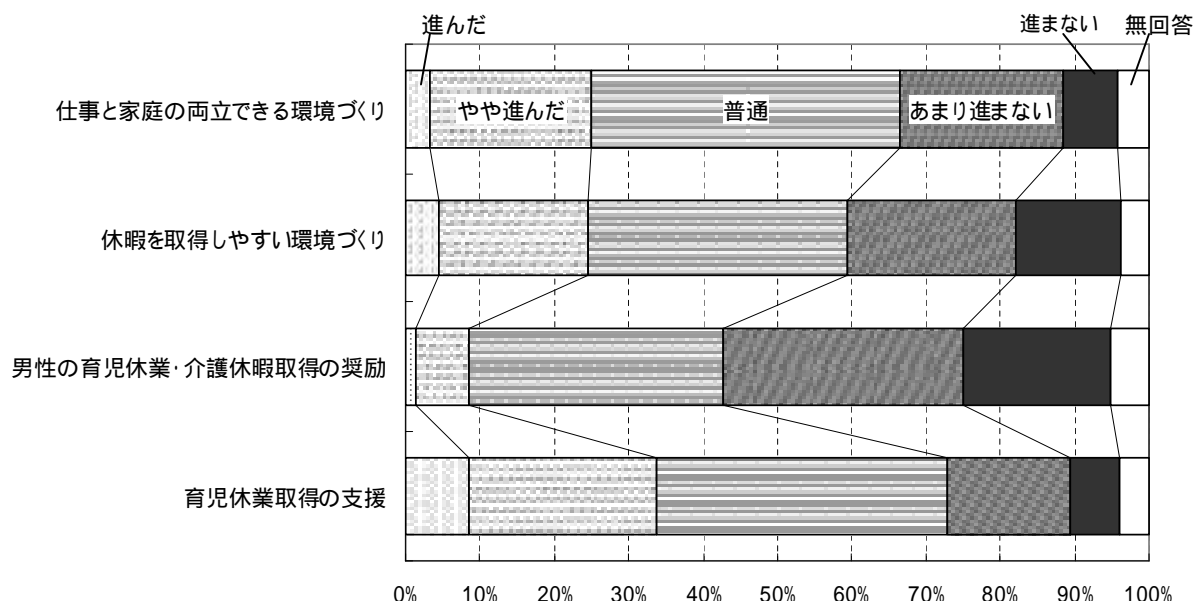
職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で8%増加させます。（目標達成年度：平成17年度）

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数（暦年集計）



## 2 達成度（アンケート結果）

市役所内では、どの分野が進んだと思いますか。



## 3 計画推進（後期計画）

前期計画の取り組みでは、制度の導入・見直しやその情報提供等、啓発活動を実施したものの、設定した計画目標値までは達成できておらず、引き続き、その啓発に努める必要があります。

そのため、後期計画では、啓発事項の内容や方法の改善を図るため、わかりやすい数値目標を設定し、その測定を行うことにより、年度ごとの進捗状況を把握しながら、その達成に努めることとします。

また、前期計画では、計画項目を具体的な内容で列記をしました。しかし、各項目の目的や目標が明らかではなかったため、後期計画では、計画項目の体系化を図り、取り組み項目の目的を掲げ、各職場の実情を踏まえた取り組みにより効果的で柔軟な推進に努めていくものとします。

### 計画推進の方針（後期計画）

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、市全体の行動計画や男女共同参画行動計画による施策事業との連携を図り、効果的に計画を推進します。

本計画の実施状況を年度ごとに、知多市男女共同参画推進連絡会等とともに検証し、その結果を公表します。

次世代育成支援対策は、社会全体で取り組むものであり、特定事業主として率先した取り組みが期待される立場を十分理解し、積極的な推進を図ります。

後期計画の策定では、「職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進を新しい基本的な視点として取り入れ、これまでの「仕事と子育ての両立」と合わせ、職場全体での取り組みに重点を置くものとします。

## 4 後期計画の目標

### 後期計画の体系図

- |      |   |
|------|---|
| 基本目標 | 1 仕事と子育ての両立<br>2 地域における子育てしやすい環境づくりへの貢献 |
|------|---|

#### 1 子育てへの関心を高めるために

- (1) 出産・育児に関する人事制度等の周知に努めます  
育児休業ガイドの更新・配布  
妊娠した職員等への通知・説明  
新規採用職員への制度説明  
男性職員向け育児休業ガイドの更新
- (2) 子育てを大切にする意識の醸成や職場風土づくりを推進します  
各所属長の積極的な推進と理解  
男女共同参画施策との連携した推進

#### 2 子育てを応援する職場づくりのために

- (1) 職場全体で出産、育児中の職員を支えます  
妊娠中や出産後職員の担当業務への配慮  
妊娠中や出産後職員の時間外勤務の配慮  
小学校就学前の子どもを持つ職員の時間外勤務の配慮
- (2) 育児休業等を取得しやすい勤務環境づくりをすすめます  
育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり  
代替臨時職員の確保
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します  
復帰時の職場内研修の実施  
復帰時担当業務への配慮  
休業中職員への情報提供
- (4) 男性職員が子育てをしやすい環境づくりに努めます  
男性職員の育児休業取得の奨励  
子どもの出生時における父親の特別休暇(3日)の完全取得の奨励  
男性職員の育児のための特別休暇の取得促進

#### 3 仕事と子育ての両立のために

- (1) 性別にとらわれない子育て参加意識を醸成します  
「パートナーシップの日」の設定による子育て支援の啓発  
「仕事と生活の調和」への意識改革  
相談体制の充実
- (2) 子どもや家族のための休暇の取得を促進します  
子どもの看護休暇などの特別休暇の周知と取得の促進  
年次休暇の有効活用と取得の促進  
年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得の促進
- (3) 常にコスト意識を持ち、時間を大切に、時間外勤務を縮減します  
事務の簡素合理化の推進  
ノー残業デー等の実施

#### 4 子どもとのふれあいを大切にするために

- (1) 子どもの地域貢献活動への積極的な参加を支援します  
職員互助会と連携したボランティア活動の推進  
地域の子育てや子どもの健全育成に関する活動への参加の奨励  
子どもの体験活動等への支援  
職員互助会の生活支援事業等への支援

#### 着実な計画の推進のために

定量的な目標値を設定し、取り組み結果の測定を行い、積極的な取り組みを推進



## 各論

### 1 後期計画の取り組み内容

後期計画では、前期計画からの啓発活動を継続して推進し、次世代育成支援対策の趣旨への理解を深めるとともに、啓発の取り組みだけでなく、取り組み主体を明記し、休暇等制度の十分な活用や取得しやすい環境整備など、運用面を重視した取り組みを図ります。

【具体的な取り組み】では、取り組み内容の記述の次に〔実施時期〕と（取り組み主体）を記しています。

#### 1 子育てへの関心を高めるために

##### (1) 出産・育児に関する人事制度等の周知に努めます

###### 【具体的な取り組み】

育児休業ガイドの更新・配布〔継続実施〕（人事担当課）

育児休業説明冊子「子育て Ruku-Ruku ガイド」の内容を更新し、育児休業の取得手続、特別休暇の種類や出産費用の給付などの諸制度について周知を図ります。

妊娠した職員等への通知・説明〔継続実施〕（人事担当課）

妊娠を申し出た職員および配偶者が妊娠した職員に対し、育児休業などの制度とその手続、出産費用の給付等の支援内容について個別に説明を行います。

新規採用職員への制度説明〔継続実施〕（人事担当課）

研修等において、本計画の内容・意義の理解を図り、母性保護、出産・育児に関する休暇、育児休業制度などの制度を説明し、行動計画の趣旨への理解を深めます。

男性職員向け育児休業ガイドの更新〔継続実施〕（人事担当課）

男性職員向け育児休業ガイドの内容を更新し、職場全体での制度の周知と理解を図ります。

##### (2) 子育てを大切にす意識の醸成や職場風土づくりを推進します

###### 【具体的な取り組み】

各所属長の積極的な推進と理解〔新規・前半重点実施〕（所属長）

職場の子育て中の職員に対する理解を深め、相互の協力体制づくりをすすめるため、子育てを職場全体で支える職場風土づくりに努めます。

男女共同参画施策との連携した推進〔新規・前半重点実施〕（行動計画推進担当）

職場優先や性別役割分担などの意識の改革のため、男女共同参画施策と共同で効率的な啓発活動を実施します。

## 2 子育てを応援する職場づくりのために

### (1) 職場全体で出産・育児中の職員を支えます

#### 【具体的な取り組み】

妊娠中や出産後の担当業務への配慮〔継続実施〕 (所属長)  
母性保護、母性健康管理に配慮し、必要に応じて、出産予定や出産後の職員の業務軽減等を図るため、業務分担の一部見直しなど適切な対応に努めます。

妊娠中や出産後職員の時間外勤務の配慮〔継続実施〕 (所属長)  
妊娠中および出産後の職員に対しては、本人が請求した場合、時間外勤務について配慮します。

小学校就学前の子どもを持つ職員の時間外勤務の配慮〔継続実施〕 (人事担当課、所属長)  
仕事と子育ての両立を支援するため、小学校就学前までの子育て中の職員に対して、深夜勤務および時間外勤務を制限する制度について周知します。

### (2) 育児休業等を取得しやすい勤務環境づくりをすすめます。

#### 【具体的な取り組み】

育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり〔継続実施〕 (所属長)  
育児休業、育児短時間勤務または部分休業に対する職場の理解が深まるよう啓発をすすめ、育児休業等が取得しやすい雰囲気づくりを行います。

代替臨時職員の確保〔新規実施〕 (所属長、人事担当課)  
育児休業を取得した職員がある場合は、必要に応じて代替臨時職員の確保を行います。

### (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

#### 【具体的な取り組み】

復帰時の職場内研修の実施〔継続実施〕 (所属長、行動計画推進担当)  
育児休業からの復帰時において、職場内研修などを実施し、不安を取り除くように努めます。

復帰時担当業務への配慮〔継続実施〕 (所属長)  
育児休業からの復帰後、部分休業取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において担当する業務について配慮します。

休業中職員への情報提供〔継続実施〕 (所属長)  
育児休業期間中には、業務関係通知や互助会関係の通知などのEメール等を活用し、情報提供を行います。

(4) 男性職員が子育てをしやすい環境づくりに努めます。

【具体的な取り組み】

男性職員の育児休業取得の奨励〔継続実施〕 (所属長、人事担当課)

妻の出産後8週間以内の育児休業の取得を奨励します。また、育児休業の取得できない要件を見直し、必要に応じ育児休業を取得できる雇用環境を整備します。

子どもの出生時における父親の特別休暇(3日)の完全取得の奨励

〔新規・前半重点実施〕 (所属長、行動計画推進担当)

妻が出産することとなった男性職員とその所属長に対して、制度の概要を通知し、利用促進を図ります。

男性職員の育児のための特別休暇の取得促進〔継続重点実施〕 (人事担当課)

育児のための特別休暇等、各種制度の職員の状況に応じた活用をすすめて、男性も子育てができる職場環境づくりに努めます。また、子の看護休暇制度の拡充を検討します。

### 3 仕事と子育ての両立のために

(1) 性別にとらわれない子育て参加意識を醸成します

【具体的な取り組み】

「パートナーシップの日」の設定による子育て支援の啓発〔継続実施〕

(行動計画推進担当)

家事・子育て支援のための帰宅促進日として、毎月22日に設定した「パートナーシップの日」の周知を通じ、職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりの契機とするため、啓発を続けます。

「仕事と生活の調和」への意識改革〔新規・後半重点実施〕 (行動計画推進担当)

子育て期をはじめとした人生の各段階に応じて、多様な働き方が選択でき、健康で豊かな生活を確保するため、「仕事と生活の調和憲章」の理念を踏まえ、仕事との両立に向けた意識改革を図ります。

相談体制の充実〔継続実施〕

(行動計画推進担当)

仕事と家事・育児の両立についての悩みを解消するため、経験豊富な職員を「子育てアドバイザー」に選任し、子育て中の職員が気軽に相談できる体制の整備を図ります。

(2) 子どもや家族のために休暇の取得を促進します

【具体的な取り組み】

子どもの看護休暇などの特別休暇の周知と取得の促進〔継続実施〕

(人事担当課、所属長)

子ども（小学校就学前）の看護休暇などの特別休暇（1年において5日の範囲内の期間）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、気兼ねなく100%取得できる職場の雰囲気づくりを行います。

年次休暇の有効活用と取得の促進〔継続重点実施〕（所属長）

各部署において、個人の年間の年次休暇取得の目標日数を設定するとともに、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を指導します。

年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得の促進〔継続実施〕

（所属長、行動計画推進担当）

週休日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

(3) 常にコスト意識を持ち、時間を大切に、時間外勤務を縮減します

【具体的な取り組み】

事務の簡素合理化の推進〔継続実施〕（所属長）

所属長のリーダーシップのもと、事務処理の効率化に努め、柔軟な処理体制づくりによる事務の平準化に努めます。

ノー残業デー等の実施〔継続実施〕

（所属長、行動計画推進担当）

温室効果ガス削減への啓発として毎週水曜日に設定した「ノー残業デー」に合わせて、一斉定時退庁の実施を促します。

#### 4 子どもとのふれあいを大切にするために

(1) 子どもの地域貢献活動への積極的な参加を支援します

【具体的な取り組み】

職員互助会と連携したボランティア活動の推進〔新規・後半重点実施〕

（行動計画推進担当）

コミュニティ活動等に合わせ、職員互助会が実施するボランティア事業を支援し、職員のボランティア活動への参加機会をつくれます。

地域の子育てや子どもの健全育成に関する活動への参加の奨励〔継続実施〕

（所属長、行動計画推進担当）

コミュニティ活動や子どもの健全育成を行うNPOなどの活動や、子どものスポーツ指導やレクリエーション活動などのボランティア活動への職員の積極的な参加を促します。

子どもの体験活動等への支援〔継続実施〕

（行動計画推進担当）

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や公共施設での活動体験の受け入れを行うとともに、学校や地域への出前講座メニューの充実を図ります。

職員互助会の生活支援事業等への支援〔新規・前半重点実施〕 (人事担当課)  
職員互助会を支援し、職員が子育て補助や子どもとの交流に役立つ生活支援事業の導入を図ります。

## 2 取り組みの成果の測定

### 着実な計画の推進のために

#### (1) 目標値の設定

本計画では、取り組みの内容が、制度の啓発・意識改革・雰囲気づくりなど、計画の性質上、その成果の測定が困難なものが多くなっているため、定量的な目標値を設定し、年次ごとの取り組みの結果を判断する指標とします。

設定指標	現 状 (平成20年度実績)	目 標 値
		5年後(平成26年度)
男女の育児休業取得率	女性 89.5% 男性 0.0%	女性 100% 男性 10%
配偶者の出産時の特別休暇 (3日)の完全取得率	30.0%	100%
第1子出産前後の女性職員の 継続就職率	93.8%	100%
1年間の時間外勤務240時間 以上の職員割合	12.2%	5.0%
年次休暇取得率	36.6% (平成20年実績)	70%(14日)

#### (2) 計画の実施状況の点検と公表

各職場の行動計画担当者は、実施状況の把握・点検のため設定指標の測定を行い、その後の対策の実施内容の修正や計画の見直しに反映させます。また、測定結果を毎年公表し、特定事業主として、率先して積極的な取り組みを推進するものとしします。