

明石市特定事業主行動計画

— 仕事と子育て両立支援プラン —

明 石 市 長

明石市公営企業管理者

明石市教育委員会

明石市議会議長

明石市代表監査委員

明石市選挙管理委員会

明石市公平委員会

明石市農業委員会

明石市消防長

平成22年7月1日

明石市特定事業主行動計画

— 仕事と子育て両立支援プラン —

I 総論

1 目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備を目的とした次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が、仕事と子育てを含む家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を図り、安心して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境の整備をめざし、職員に対する次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、明石市特定事業主行動計画を策定する。

2 計画期間

平成22年7月1日から平成27年3月31日まで

3 計画の推進体制

- (1) 明石市特定事業主行動計画（以下「行動計画」と言う。）を全庁的に推進するため、任命権者における人事担当課長を構成員とした明石市特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」と言う。）を設置する。

委員長は、総務部職員室人事課長をもって充て、副委員長は、教育委員会事務局総務課長をもって充てる。推進委員会の庶務は、総務部職員室人事課が行う。

- (2) 推進委員会は、次の事項について、調査、研究及び審議を行い、その結果を任命権者に提言する。

- ① 行動計画に掲げる次世代育成支援対策（以下「支援対策」と言う。）の実施にかかる効果的かつ具体的な方策に関する事
- ② 行動計画の実施状況等の把握及び必要に応じた行動計画の見直しに関する事
- ③ その他行動計画の推進に関する事

- (3) 仕事と子育ての両立等の相談・情報提供を行う窓口として、原則として、各部局に、次世代育成支援対策推進員（以下「推進員」と言う。）を設置する。推進員は、相談・情報提供を適切に実施するとともに、当該相談等を通して得た職員の希望や意見を取りまとめ、推進委員会へ報告する。

- (4) 行動計画の内容については、職員通知及び職員用ホームページの活用等により、周知を図る。また、各年度において、数値目標の達成状況等の行動計画の実施状況を公表するとともに、推進委員会からの提言等を踏まえ、必要に応じた見直しを図る。

II 支援対策

職員が、仕事と子育ての両立を図り、安心して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を整備していくためには、任命権者、人事担当課、所属長、妊娠中及び子育て中の職員並びに周囲の職員が、両立支援の必要性及び支援のための制度について十分理解し、それぞれの役割を果たしていくことが重要であるとの認識のもと、任命権者及び人事担当課は、支援対策として、次のような取り組みを進める。

1 妊娠中及び出産後の職員に対する配慮

- (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や育児休業等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置（別表のとおり。以下「支援制度」と言う。）について、パンフレット（明石市職員のための子育てハンドブック）、職員用ホームページ及び電子メール等を活用し、全職員に周知を図る。
- (2) 本人又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、所属長を通じて、個別に支援制度について説明を行う。
- (3) 支援制度については、毎年1回、説明会を開催し、制度内容について説明を行う。

2 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進

- (1) 子どもの出生時における男性職員の出産補助休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。
- (2) 出産補助休暇、育児参加休暇については、各任命権者が別に定める者を除き、1日、半日又は1時間とし、弾力的な運用を図る。

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
 - ① 育児休業、部分休業又は育児短時間勤務（以下「育児休業等」と言う。）の制度について周知を図る。
 - ② 配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無の状態にかかわらず、育児休業等を取得できるようにする。（平成22年7月より）
 - ③ 配偶者の産後期間中に最初の育児休業を取得した男性職員について、再度の育児休業を認める「産後パパ育休」を新設し、周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。（平成22年7月より）
 - ④ 育児休業手当金等の経済的支援措置について周知を図る。
- (2) 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等をまとめ、職員用ホームページ及び電子メール等を

活用し、情報提供を行う。

(3) 育児休業を取得しやすい職場環境づくり

育児休業中（産休を含む。）の職員が担当していた業務の円滑な遂行と当該職員が安心して育児休業を取得できる職場環境づくりのため、臨時的任用職員の活用による代替要員の確保に努める。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

① 育児休業中（産前・産後休暇中を含む。）の職員に対して、所属を通じて、通知文・回覧文書等の送付による必要な情報の提供を行う。

② 職場復帰時において、上司等より、必要に応じて、休業期間中の業務の動きの説明やパソコン講習等を実施する。

(5) 勤務時間の特例の適用

保育所への送迎等の育児の事情により、職員から請求があった場合、当該事情に配慮して、公務の運営に支障がないと認められるときは、15分間早め又は遅らせた始業時間及び終業時間の設定を行うことができるものとする。

以上のような取り組みにより、特に父親となる男性職員については、出産補助休暇、育児参加休暇の取得率100%をめざすとともに、育児休業等の取得者の増加を図る。

4 時間外勤務の制限等

(1) 深夜勤務及び時間外勤務の制限（免除）の周知

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものある職員及び病気又は負傷の親族を看護す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を図る。

② 3歳に満たない子のある職員が子を養育するために、時間外勤務の免除を請求できる制度を新設する。（平成22年7月より）

(2) 所属長は、妊娠中の職員及び身体障害等特別な事情のある子育て中の職員については、当該職員からの申し出に応じて、健康や安全面に配慮し、事務分担の見直しを行うとともに、原則として時間外勤務を命じないこととする。

(3) 定時退庁日（健康とゆとりの日）の実施

健康とゆとりの日の実施を一層促進するとともに、所属長をはじめ管理職が率先して定時退庁に努める。

(4) 事務の簡素合理化及び委託化等の推進

事務の見直し・廃止、OA化、簡素合理化及び委託化等により、時間外勤務の削減を図る。

(5) 時間外勤務削減のための意識啓発

① 時間外勤務削減の重要性について、管理職はもとより、全職員への意識啓発を図る。

② 特に夏季期間中は積極的に定時退庁に努め、子どもと過ごす時間を増やすよう

にするなどの意識啓発を図る。

(6) 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

5 休暇の取得促進

(1) 年次休暇及び夏季休暇の取得促進

- ① 定期的に年次休暇及び夏季休暇（以下「年次休暇等」と言う。）の取得の促進について周知を図る。
- ② 所属長は、職場の業務計画を所属職員に周知し、所属職員の年次休暇の計画的な取得と夏季休暇の期間内の全取得を促進する。
- ③ 子どもの卒業式や授業参観又は家族の記念日等、家族のふれあいのための年次休暇等の取得などを奨励する。

以上のような取り組みにより、特に年次休暇については、取得率80%をめざす。

6 看護休暇・短期介護休暇の取得促進（平成22年7月より）

- (1) 看護休暇制度の見直しを図り、小学校就学前の子に係る看護休暇を新設し、取得日数の拡大など、病気にかかりやすい時期の休暇体制を強化する。
- (2) 子の予防接種や健康診断に付き添う場合に看護休暇を取得できるようにする。
- (3) 小学校就学前の子に係る看護休暇のほか、子が負傷、疾病により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある状態になった場合に1年度につき5日取得できる短期介護休暇を新設する。
- (4) 看護休暇・短期介護休暇の利用促進について、職員に周知し、子どもが病気にかかった場合に休暇が取得しやすい職場環境を整える。

7 人事異動における配慮

人事異動において、子育て等を理由とする自己申告等があった場合は、当該職員の子育て等の状況に配慮した配置等に努める。

Ⅲ その他の次世代育成支援対策

1 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り組み

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

特に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）やダイバーシティ（多様

性) の考え方についての意識啓発を推進する。

- (2) 男女雇用機会均等法等に基づき、国が設置を奨励している「機会均等推進責任者」の選任に努め、女性職員の能力発揮の促進と働きやすい職場環境づくりを推進する。
- (3) セクシュアルハラスメントの防止及び相談体制の周知を図るとともに、研修を通じた意識啓発を行う。

2 子が参加する行事や子育てに関する地域貢献活動

子が参加する行事や子育てに関する地域活動等への職員の参加を促進する。

3 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

地域での自主的な防犯活動や青少年健全育成活動等への職員の参加を促進する。

IV 施行期日

平成22年7月1日