

阿波市特定事業主行動計画

～職員みんなで支えあう育児と仕事の両立～

1 特定事業主として

現在、阿波市では、総合計画わたしの阿波未来プラン「あすに向かって人の花咲くやすらぎ空間・阿波市」を市の将来像と位置づけ、「安全・安心のまちづくり」を基本目標に、乳幼児等医療費助成事業の拡充や保育料負担軽減等、子育て支援の充実したまちづくりに取り組んでいるところです。

一方、平成17年10月1日には、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、「阿波市特定事業主行動計画～職員みんなで支えあう育児と仕事の両立～」を策定し、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもたちが、健やかに生まれ育成されるための職場環境をめざして様々な取り組みを行ってきました。

これまで、阿波市では平成22年3月31日までの5年間を前期計画期間として、出産や育児に関する制度等の周知や取得促進のため、職員の意向に沿った勤務環境の整備を進めてきたところですが、計画期間中の取り組みや次世代育成支援対策推進法の改正、国における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の策定等を踏まえ、計画をより良く、更に推進するために見直しを行い、このたび後期計画を策定しました。

この後期計画の中では、次世代育成支援対策推進法で掲げている施策等の趣旨や職員の意向を踏まえ、前期計画期間中の取り組みを引き続き推進していくとともに、研修の充実や出産・育児等の諸制度に関するパンフレットの作成・配布等、積極的な取り組みを行い、安心して子育てができる職場作りを進めることにしています。男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も職員の皆さん一人一人が、阿波市特定事業主行動計画の内容を自分自身に関わることとしてとらえ、お互いに助け合い、協力しあって、安心して子育てができるよう職場をあげて取り組んでいきましょう。

阿波市長
阿波市議会議長
阿波市教育委員会
阿波市農業委員会
阿波市代表監査委員

2 計画期間

この計画は、次世代育成支援対策推進法で規定する平成17年度から10年間の集中的な取り組みのうち、平成22年度から平成26年度までの後期5年間を計画期間としています。

3 推進体制

阿波市特定事業主行動計画策定・実施委員会は、計画の周知等を通じて計画の推進を図るとともに、計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレットを作成して職員への周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ①母親となることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。
- ②職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ③周りの職員は全員で、業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員へ配慮を行います。
- ④職員が産前・産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用により代替要員の確保に努めます。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ①育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業を予定していない職員については、取得を促進します。

- ②周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。
- ③職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
- ④育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があるため、職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。
- ⑤育児休業を取得した職員の職場復帰支援のため、復帰後の各種研修への参加について配慮します。

※このような取り組みを通じて、前期計画を引き継ぎ、
育児休業の取得率 男性職員 5%・女性職員 100%
を目指します。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子供を持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子供の出生時における父親の休暇取得を促進します。

- ①父親となることがわかった職員は、仕事と子育ての両立が必要になるということを職場で受け止めてもらうよう、所属長や周りの職員に申し出ることとします。
- ②妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得とあわせ年次有給休暇の利用の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。
- ③周りの職員が全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

※このような取り組みを通じて、前期計画を引き継ぎ、
子供の出生時における父親の特別休暇（3日）
取得率 100%
を目指します。

- ④男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(5) 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

①所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、仕事の簡素化、合理化を図るよう努め、適正な業務配分となるよう努めます。時間外勤務の多い職員の健康管理に配慮するとともに、個々の職員に対して指導するなど、時間外勤務の可能な限りの縮減に努めます。

②毎週水曜日を「ノー残業デイ」とし、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

(6) 休暇の取得の促進

①業務には、担当職員のほかに副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができるような事務分掌を作成します。

②子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

③子どもの看護休暇取得の促進

子どもの負傷又は疾病の際には、特別休暇（中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は一の年において5日の範囲内）や年次有給休暇の活用の促進を図ります。

※このような取り組みを通じて、前期計画を引き継ぎ、 年間20日の年次有給休暇のうち、取得目標日数14日（70%） を目指します。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進します。

(1) 子育てバリアフリー

①施設の整備

子どもをつれた来庁者も安心して庁舎を利用できるように、施設の整備を見直します。

②親切な対応等

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等、ソフト面のバリアフリーの取り組みについても推進します。また、全ての職員が親切で丁寧な対応を行えるための研修等を実施します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員一人一人が、地域で行われている子ども・子育てにかかる活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止、交通安全活動等の取り組みに積極的に参加するよう心がけるとともに、参加しやすい職場環境を作ります。

6 おわりに

仕事と子育ての両立を実現するためには、子育てする職員だけでなく、そ

それぞれの職場の職員の理解と協力が必要不可欠です。

誰もが人として、心豊かに安心して暮らすことができる社会実現のため、仕事と子育ての両立だけでなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、お互いに助け合い支えあっていきましょう。