

# 伊東市特定事業主行動計画

## 【第2次前期計画】

平成27年4月1日

伊東市長

伊東市議会議長

伊東市選挙管理委員会

伊東市代表監査委員

伊東市公平委員会

伊東市消防長

伊東市農業委員会

伊東市水道事業伊東市長

伊東市教育委員会

### 1 目的

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、国においては、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。）を施行し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つ環境の整備を図ってきたところですが、「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）」により、推進法を10年間延長すること等についての改正がされました。

この改正に伴い、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、特定事業主としての立場から、伊東市役所職員を対象とした平成27年度から31年度までの5年間を「特定事業主行動計画」第2次前期計画として策定します。

### 2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

### 3 計画の推進体制

- (1) 伊東市次世代育成支援行動計画策定委員会において、この計画の推進を図ります。
- (2) 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や情報提供等を実施するとともに、全職員に行動計画の内容を周知します。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、特定事業主行動計画部会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

### 4 具体的な内容

#### (1) 女性職員への妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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、周知します。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないよう配慮します。

#### (2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児参加のための年次有給休暇の取得促進について、周知徹底を図ります。
- イ 父親が子どもの出生時等の場合に連続休暇を取得できるよう、職場での応援体制を作ります。
- ウ 育児には、家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であることから、職場の同僚が、連続休暇を取得しやすい雰囲気を出します。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 男性職員の育児休業等の取得促進
  - (ア) 男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて、周知します。
- イ 育児休業制度の周知

育児休業等の取得手続や経済的な支援等について、周知します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 育児休業の取得の申出があった場合、業務に支障が出ないように、代替要員の確保や必要に応じて業務分担の見直しを行います。

(イ) 3歳未満の子を養育する男性職員が、積極的に育児に携わることができるよう、育児休業や年次有給休暇を取得しやすい職場環境の創出を図ります。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 円滑な業務執行ができるよう、復職時に職場内研修等を実施します。

(イ) 育児休業から復帰した職員は、仕事に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などに対応しなければならないため、職場全体でのサポートを心掛けます。

オ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保

(ア) 職員から育児休業の請求があった場合に、人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用職員等を活用して、業務の円滑な執行を図ります。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組として、育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリア形成支援や、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のためのキャリア形成支援に努めます。

(イ) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用や、女性職員の活躍推進、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組みます。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を高めていきます。

(4) 時間外勤務の縮減

ア ノー残業デーの実施

(ア) ノー残業デーを設定し、館内放送、庁内メール等による注意喚起に努めます。

(イ) 管理職は、時間外勤務を命令した職員がいる場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

イ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 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

討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止するよう配慮します。

(イ) 会議等を行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けます。

(ウ) 職員1人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けます。

#### ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 管理職は、部、課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

(イ) 職員は、日ごろの仕事において、時間外勤務の縮減が図られるよう心掛けます。

#### エ その他

(ア) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限（3歳未満の子を養育する職員が請求した場合は時間外勤務を命じることができない。）する制度について、周知徹底を図ります。

(イ) 時間外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ます。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数の縮減に努めます。

### (5) 休暇の取得の促進

#### ア 年次有給休暇の取得の促進

(ア) 各課（局・署）においては、年間の業務計画に基づき、おおむね四半期毎に休暇計画書を作成し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

(イ) 職員は、年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

(ウ) 職員は、年次有給休暇の取得促進を図るため、事務処理の相互応援ができる体制を整備します。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 国民の祝日や夏季休暇をあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

(イ) 年次有給休暇を利用した通年リフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

(ウ) 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います。

以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得の促進を図ります。

(6) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護のための特別休暇制度について、周知します。

イ 急な休暇でも困らないよう、職場全体でサポートを心掛けます。

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

(ア) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援します。

(イ) 職員は、地域活動に参加しやすい職場環境の創出を図ります。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

(ア) 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、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支援します。

(イ) 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。