



# I 総論

## 1 趣旨・目的

急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づき、この10年間、計画的・集中的な次世代育成対策の取り組みを実施してきたところです。

特定事業主である木更津市役所は、職員が地方公務員という立場であるとともに、子どもたちの父親、母親という立場で、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立していけるような環境を整えるとともに、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月（前期）、平成22年3月（後期）に木更津市特定事業主行動計画を策定し、様々な子育て支援施策を推進してまいりましたが、子育て環境は決して十分とはいえない状況です。

今般、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたこと、また、次世代育成支援対策を更に推進し、職員の子育て支援をより一層進めるため、これまでの行動計画の見直しを行い、平成27年4月から平成32年3月までの5年間の新たな前期行動計画を策定しました。

## 2 計画期間

（全体 平成17年4月1日から平成37年3月31日まで）

第2次前期計画 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

本計画を推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を活用し、木更津市特定事業主行動計画の策定・変更、円滑な実施、達成状況の把握等を行います。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

#### (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を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、共済制度をはじめ、次の制度等について周知します。

- ① 特別休暇制度の周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等経済的支援の周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員に対する業務内容に配慮するとともに、希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。
- ④ 健康管理、出産前後等の健康相談を行います。
- ⑤ 妊娠中の職員が休憩できるスペースの確保に努めます。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子ども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、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

- ① 配偶者が出産するときの入退院の付き添い等、配偶者を支援するための3日間の休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親が、配偶者の産前産後の期間にその子又は上の子（小学校就学前）の養育のための4日間の休暇の取得促進について周知を図るとともに、所属長を中心に取得しやすい環境となるよう努力します。
- ③ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

配偶者の出産等に伴う特別休暇の取得状況

平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
8人	8人	13人	8人
82.2%	70.2%	62.9%	70.0%

※平成26年度は平成27年2月末現在

**目標：平成32年度までに、配偶者が出産する場合の特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。**

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に周知します。
- ② 育児休業等経験者に関する情報提供
 

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談等について、必要に応じて職員に情報提供を行い、育児休業等を取得することに対するデメリットの軽減措置を周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成
 

育児休業や部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰等の支援
  - ア 育児休業中の職員に対して、職場の状況等について適宜、報告、連絡等を行います。
  - イ 復帰直後の業務を軽減するなどの配慮を実施します。
  - ウ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等活用による適切な代替要員の確保を図ります。

#### 育児休業・部分休業の取得状況

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女子職員	10人	5人	7人	6人
男子職員	0人	0人	0人	0人

※年度間を継続している場合は、初年度のみ掲載しておりますので各年度間において重複はありません。

### **目標：平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得率を5%とすることを目標とします。**

#### (4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。

- ① 小学校就学前までの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図ります。
- ② ノー残業デーの実施
  - ア ノー残業デー（毎週水曜日）を推進するとともに、定時退庁に努めます。
  - イ 超過勤務が多い部署を把握し、所属長への指導の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化等の推進
  - ア 事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、民間活力の積極的な活用、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取り組みを推進します。
  - イ 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、代替できるものは廃止します。

ウ 庁内LANを活用し、会議、打合せ等の事務を簡素化します。

◆時間外勤務時間の上限 年間1人300時間以内【達成目標年度 平成32年度】

※ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。

(5) 休暇取得の促進

- ① 職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇の取得を促進します。
  - ア 各所属長は、部下の年次有給休暇の取得を把握し、職員間で偏りのない休暇の取得となるよう配慮します。
  - イ 安心して職員が年次有給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します。
  - ウ 祝日や休日と組み合わせた年次有給休暇の取得による連続休暇等が取得できるよう配慮します。
- ② 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進  
子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できるよう配慮します。

区 分	平成23年	平成24年	平成25年度	平成26年度
年次有給休暇の平均取得日数	9.76日	9.28日	9.59日	7.38日
子の看護休暇等の取得者数	27人	19人	22人	27人

※平成26年度は平成27年2月末現在

**目標:平成32年度までに、年次有給休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標とします。**

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の推進

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドを設置します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に公共施設やその敷地を提供すること、各種学習会

等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 公務（通勤を含む）に関し、自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

④ 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 福利厚生事業の充実

家族のための福利厚生事業を充実させます。